



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA  
OAB/RS 9.151

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021-2022

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE FARMACIAS, DROGARIAS DO CENTRO NORTE DO RIO GRANDE DO SUL**, CNPJ n. 05.249.894/0001-71, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). LEONARDO DA SILVA GABRIEL e por seu Procurador, Sr (a). TIAGO BORTOLANZA;

E

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PASSO FUNDO E REGIAO**, CNPJ n. 92.046.820/0001-32, neste ato representado (a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr (a). TARCIEL ALEXANDRE ONAZAR DA SILVA e por seu Procurador, Sr (a). ANA CRISTINA VOLOSKI; celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2021 a 31 de março de 2022 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **econômica do comércio varejista de farmácias e drogarias e os empregados do comércio varejista de produtos farmacêuticos**, com abrangência territorial em **Camargo/RS, Casca/RS, Coxilha/RS, Ernestina/RS, Gentil/RS, Marau/RS, Mato Castelhana/RS, Montauri/RS, Nicolau Vergueiro/RS, Passo Fundo/RS, Pontão/RS, Santo Antônio Do Palma/RS, São Domingos Do Sul/RS, Serafina Corrêa/RS, Sertão/RS, Vanini/RS e Vila Maria/RS**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA  
OAB/RS 9.151

A partir de 01 de abril de 2021 os pisos e salários, obedecido o limite de três pisos salariais, serão reajustados na forma deste instrumento.

## **SALÁRIO**

### **Reajuste Salarial – Passo Fundo/RS e Extensão de Base**

É concedido índice geral de reajuste de 6,94% (seis virgula noventa e quatro por cento), a incidir sobre o salário normativo percebido em 01/04/2020.

As empresas pagarão, então, para os seus trabalhadores em geral, a partir de 01 de abril de 2021 o salário normativo de R\$ 1.420,91 (mil quatrocentos e vinte reais e noventa e um centavos).

Os trabalhadores que recebiam, em 31 de março de 2020, salários superiores a R\$ 1.328,70 (mil trezentos e vinte e oito reais e setenta centavos) e inferiores a R\$ 3.986,10 (três mil novecentos e oitenta e seis reais e dez centavos), portanto inferiores a três salários normativos, terão os seus salários reajustados pelo percentual de 6,94% (seis virgula noventa e quatro por cento) aplicado sobre os salários de abril/2020 e para vigor a partir de 01/04/2021.

Os trabalhadores que percebiam em 31 de março de 2020 salários superiores a R\$ 3.986,10 (três mil novecentos e oitenta e seis reais e dez centavos) ficarão sujeitos à livre negociação com os seus empregadores, no que exceder a esse valor, e ficando-lhes garantido, entretanto, uma parcela fixa de reajuste de R\$ 276,63 (duzentos e setenta e seis reais e sessenta e três centavos).

O salário normativo, para os empregados em contrato de experiência, dos empregados em serviços de limpeza e higiene, e dos contratados para serviços de office-boy, será de R\$ 1.100,00 (mil e cem reais). O salário dos contratados nestas condições e funções (contrato de experiência, limpeza e higiene, office-boy) não poderá ser inferior ao salário mínimo nacional.

### **Cláusulas Comuns e Gerais – Reajuste Salarial**

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base, respeitando o contido neste instrumento quanto a salários superiores a três pisos.



**BORTOLANZA**  
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA  
OAB/RS 9.151

Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão.

As diferenças salariais decorrentes do presente acordo e as diferenças decorrentes de rescisões de contrato de trabalho ocorridas no período de 01 de abril de 2021 até a data da assinatura da presente, deverão ser satisfeitas em três parcelas fixas e sucessivas, em até 90 dias a contar da assinatura da presente, aplicando-se no não pagamento, a legislação a respeito de rescisões contratuais. Estas diferenças não sofrerão qualquer reajuste, correção monetária ou inclusão de juros.

Fica autorizada a compensação de quaisquer reajustes concedidos deliberadamente, com aqueles convencionados neste instrumento.

Nos reajustes convencionados já estão incluídos quaisquer majorações salariais, mesmo que a título de antecipação, que tomem como base índices de preços ou quaisquer reajustes oficiais ou convencionados, anteriores a 01 de abril de 2021.

Aplicado o índice de aumento previsto, para todos os trabalhadores a ele sujeitos, serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante a vigência do acordo revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por merecimento ou antiguidade, transferência de cargo função, estabelecimento ou localidade e, ainda, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA QUARTA - COMISSIONADOS**

O empregado comissionado terá o valor de suas férias e parcelas rescisórias calculado com base na média da remuneração variável percebida nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, de acordo com a variação acumulada do INPC/IBGE no período compreendido entre o mês a que se refere à parcela e o mês anterior a concessão das férias ou da satisfação das parcelas rescisórias.



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA  
OAB/RS 9.151

O empregado comissionado terá o valor de sua gratificação natalina calculado com base na média da remuneração variável percebida no ano, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, de acordo com a variação acumulada do INPC/IBGE no período compreendido entre o mês a que se refere a parcela e o mês de novembro.

Não serão atualizadas, em nenhuma hipótese, as comissões referentes ao último mês do período base de cálculo.

O pagamento dos repousos remunerados e feriadados dos comissionados tomará por base o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicados pelos domingos e feriadados a que fizer jus.

O cálculo da hora extra do empregado comissionado tomará por base o valor das comissões auferidas no mês, divididos pelo número de horas trabalhadas, acrescentando-se ao valor o adicional a ser pago pelo labor extraordinário.

As empresas não poderão descontar ou estornar, da remuneração dos comissionados, valores relativos à venda de mercadorias, a não ser em casos de imediata devolução, ou anulação da nota fiscal, respeitando o limite de trinta dias, a contar da emissão daquele documento.

Ajustam as partes que as comissões do mês de dezembro não sofrerão correção monetária, para fins de pagamento de 13º salário ou férias concedidas no mês de janeiro imediatamente posterior ao término do período aquisitivo.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA QUINTA - QUINQUENIO**

Fica estabelecido o adicional de tempo de serviço, a ser pago aos trabalhadores com mais de cinco anos de serviço na mesma empresa, no percentual de 2% (dois por cento) da remuneração por cada quinquênio.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA SEXTA - INSALUBRIDADE**



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA  
OAB/RS 9.151

Para os empregados que fizerem jus ao pagamento de adicional de insalubridade, este será calculado com base no salário mínimo nacional.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam a função de caixa, exclusivamente, perceberão um adicional no valor de 10% (dez por cento) do piso salarial normativo, a título de quebra de caixa, ficando ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado para qualquer efeito legal.

Fica facultado o não pagamento do adicional de quebra de caixa pelas empresas que não procederem no desconto de eventuais diferenças verificadas por ocasião da conferência do caixa.

As empresas não descontarão do salário de seus empregados que exerçam função de caixa ou equivalente, valores relativos a cheques sem cobertura ou fraudulentamente emitidos, desde que tenham sido cumpridas as formalidades exigidas pelo empregador para a sua aceitação.

A conferência de caixa será efetuada à vista do empregado por ela responsável, sob pena de resultar inimputável a este qualquer irregularidade ou diferença.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA OITAVA - VALE-ALIMENTAÇÃO**

As empresas que contarem com mais de seis funcionários\* integrantes da categoria representada pelo Sindicato Obreiro (sem considerar os farmacêuticos contratados), fornecerão 'auxílio alimentação' (ou outra forma similar, inclusive em dinheiro) equivalente a R\$ 11,00 (onze reais) por dia efetivo de trabalho. Este valor não integrará o salário ou a verba remuneratória do empregado para qualquer efeito legal, sendo que possui natureza indenizatória, sendo facultado aos empregadores a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Os empregados de empresas que possuírem até dez funcionários\* da categoria representada pelo Sindicato Obreiro (sem considerar os farmacêuticos contratados), e que fizerem jus ao benefício ora convencionado, participarão com o custo de 10% do valor ajustado (R\$ 1,10). Os empregados de empresas que possuírem mais de 10 funcionários da categoria representada pelo Sindicato Obreiro



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA  
OAB/RS 9.151

(sem considerar os farmacêuticos contratados), e que fizerem jus ao benefício ora convencionado, participarão com o custo de 6% do valor ajustado (R\$ 0,66).

-----  
\* Durante toda vigência da presente Convenção Coletiva (01/04/2021 a 30/03/2022), para a finalidade do vale-alimentação, considerar-se-ão, para contagem do número de empregados estipulado, a totalidade daqueles que prestem serviços a uma mesma empresa, somando os empregados da matriz e das filiais.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA NONA - AUXILIO CRECHE**

As empresas que não mantiverem creches junto ao estabelecimento ou de forma conveniada, pagarão aos seus empregados, por cada filho menor de 06 (seis) anos, auxílio mensal em valor equivalente a 10% (dez por cento) do piso normativo, independente de qualquer comprovação de despesas.

Fica estabelecido que o empregador que firmar convênios com creches ou instituições assemelhadas deverá garantir vagas para todas as crianças de 0 (zero) a 06 (seis) anos de idade.

Fica estabelecido que o empregador que firmar convênios deverá fazê-lo com instituições localizadas perto do local de trabalho e que não seja de difícil acesso.

As presentes cláusulas acima ('auxílio creche') somente serão obedecidas no município sede das entidades ajustantes (Passo Fundo-RS) pelas empresas que contarem com mais de dez empregados da categoria representada pelo sindicato laboral (comerciários), não considerando em tal número os farmacêuticos contratados. Considerar-se-ão, para contagem do número de empregados ora estipulado, a totalidade daqueles que prestem serviços a uma mesma empresa, somando os empregados da matriz e das filiais.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AVISO PRÉVIO**



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA  
OAB/RS 9.151

Quando o empregado pré-avisado não for dispensado do cumprimento do aviso prévio, deverá ser anotada tal circunstância, assim como o horário de trabalho, no documento de comunicação.

O empregado que, no curso do aviso prévio, dado pelo empregador, obtiver novo emprego, fica dispensado do cumprimento do restante do prazo, pagando o empregador apenas os dias trabalhados e as correspondentes parcelas rescisórias e remuneratórias.

Durante o prazo do aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo em caso de reversão ao cargo efetivo do exercente de cargo de confiança, não poderão ser feitas alterações nas condições de trabalho, inclusive de local, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio.

Quando da dispensa sem justa causa, de iniciativa da empresa, o empregado deverá optar, quando pré-avisado, pela dispensa das duas horas no início ou no fim do dia, caso não seja dispensado do cumprimento do mesmo.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

O empregado estudante terá garantido o encerramento de sua jornada de trabalho pelo menos quarenta e cinco minutos antes do início regular de suas aulas.

As empresas fornecerão lanche grátis a seus empregados, sempre que houver prorrogação de jornada superior a duas horas.

As empresas colocarão, obrigatoriamente, assentos no local de trabalho, nos serviços de atendimento ao público.

Os contratos de experiência não poderão ser celebrados por prazo inferior a trinta dias, nem superior a 60 dias.



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA  
OAB/RS 9.151

As empresas que exigirem o uso de uniformes ficam obrigadas a fornecê-los em quantidade de, no mínimo, dois por ano, sem qualquer ônus para seus empregados, sob pena de indenização do valor cobrado, corrigido monetariamente.

Em caso de atraso do empregado, se o empregador permitir o trabalho nesse dia, fica vedado o desconto da importância relativa ao Repouso Semanal Remunerado e feriados correspondentes.

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de mensalidade de associação de empregados e/ou do sindicato laboral respectivo, fundações, cooperativas, clubes, previdência privada, transporte, seguro de vida em grupo, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, convênio com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação seja através de supermercado ou por intermediação do SESC ou Sesi, e outros referentes a benefícios que forem, comprovadamente, utilizados pelo empregado em seu proveito. Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos aqui especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares, respeitada a seguinte sistemática:

- a) o regime de compensação horária poderá ser estabelecido por períodos máximos de 30 (trinta) dias, hipótese em que será considerado o período mensal de apuração de horas adotado pela empresa para o fechamento da folha de pagamento dos salários;
- b) as empresas que se utilizarem da compensação deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado;
- c) a compensação dar-se-á sempre de segunda-feira a sábado.





**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA

OAB/RS 9.151

As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais, caso não venham a ser compensadas com o respectivo aumento da jornada dentro do período de trinta dias e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subsequentes.

Havendo rescisão de contrato e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas acrescidas do adicional de horas extras.

Se houver débitos de horas do empregado para com o empregador, na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho.

A faculdade estabelecida na presente cláusula se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

As horas trabalhadas a mais no mês de dezembro de 2021 poderão ser compensadas, em uma única vez, no período compreendido entre 02 (dois) de janeiro a 28 (vinte e oito) de fevereiro de 2022, respeitadas as normas deste instrumento a respeito da compensação de jornadas e os casos de funcionários que tenham férias programadas para neste período, quando a compensação poderá ser feita no mês seguinte ao retorno de suas férias.

Para os comissionados, os dias compensados serão remunerados pela média das comissões dos dias efetivamente trabalhados naquele mês.

A opção pelo regime compensatório do mês de dezembro/21 e o posterior descumprimento dele acarretará na transformação das horas laboradas a mais no período em horas extraordinárias, a serem pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

As empresas com mais de 05 (cinco) empregados deverão manter controle de horário, mecânico ou manual, devidamente autenticado pelos trabalhadores.

Ficam as empresas autorizadas a implantar regime especial de horário de trabalho dos empregados, podendo fixar jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho, seguidas de 36 (trinta e seis) horas de descanso. Adotado o regime, somente serão consideradas extraordinárias as horas que excederem a 220 (duzentos e vinte) mensais.



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA  
OAB/RS 9.151

As empresas não poderão conceder intervalo intrajornada inferior a uma hora nem superior a duas horas, sob pena do pagamento das horas irregularmente subtraídas ou estendidas do intervalo como horas extras com adicional de 100% sob o valor da hora normal.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados.

As empresas com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO.

As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias.

As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCONTO ASSISTENCIAL – EMPREGADORES**

As empresas representadas pelo **Sindicato do Comércio Varejista de Farmácias e Drogarias do Centro Norte do Rio Grande do Sul - SINDUNORT** ficam obrigadas a recolher aos cofres da entidade, mediante guias próprias e nos estabelecimentos bancários indicados, importância equivalente a R\$ 210,00 (duzentos e dez reais) por empresa que possuir empregados e R\$ 160,00 (cento e sessenta reais) para empresa que não tiver empregados, inclusive para cada filial. O recolhimento deverá ser efetuado até 90 dias a contar da assinatura da presente convenção, sob penas das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

O não recolhimento da contribuição até o dia convencionado implicará em multa de 2%.



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA  
OAB/RS 9.151

Nos atos homologatórios de rescisão contratual as empresas deverão apresentar as guias de contribuição sindical patronal, assistencial e confederativa recolhidas em favor da entidade patronal e profissional.

Não havendo tal comprovação, a entidade laboral deverá negar a homologação das rescisões contratuais, informando o ocorrido ao sindicato patronal, destacando a razão social e o CNPJ da empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESCONTO ASSISTENCIAL – EMPREGADOS**

Fica convencionada que não haverá cobrança de contribuição assistencial e, tampouco, desconto na folha dos empregados a título de contribuição assistencial referente ao período deste instrumento normativo 2021/2022.

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

Fica assegurada a fiscalização das empresas pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Passo Fundo e Região, sendo disponibilizado o acesso aos contratos de trabalho e registros de jornada de trabalho.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é firmada na forma dos artigos 611 a 625 da Consolidação das Leis do Trabalho e em conformidade à aprovação das respectivas e legitimadas assembleias sindicais.

Encerrada sua vigência, serão revistas as condições de trabalho e cláusulas econômicas, ressaltando o contido neste instrumento. Encerrada sua vigência, o ora ajustado não integrará os contratos individuais de trabalho, a qualquer título ou para quaisquer efeitos.

Na eventualidade de edição de medidas governamentais que venham restringir ao ajustado neste instrumento, prevalecerão às condições aqui convencionadas.

Para os fins da presente, deverão ser afixadas cópias desta nos respectivos Sindicatos e nas fontes de trabalho, para conhecimento de todos os trabalhadores.



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA  
OAB/RS 9.151

Assim, por estarem justos acertados e autorizados pelas suas respectivas assembleias, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho de 2021/2022. para que seja depositada, registrada e arquivada junto aos órgãos do Ministério do Trabalho, regulando as relações entre empregados e empregadores, nos moldes legais e acima clausulados.

PASSO FUNDO-RS, 19 de Abril de 2022

LEONARDO DA SILVA GABRIEL  
Presidente

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE FARMACIAS, DROGARIAS DO CENTRO NORTE DO RIO GRANDE DO SUL

TIAGO BORTOLANZA  
Procurador

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE FARMACIAS, DROGARIAS DO CENTRO NORTE DO RIO GRANDE DO SUL

TARCIEL ALEXANDRE ONAZAR DA SILVA  
Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PASSO FUNDO

ANA CRISTINA VOLOSKI  
Procuradora

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PASSO FUNDO