

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

1. Categoria abrangida: empregados no comércio varejista dos municípios de Bom Jesus, Cambará do Sul, Canela, Gramado, Jaquirana, Nova Petrópolis, Picada Café, São Francisco de Paula e São José dos Ausentes.

2. Cláusulas:

1 - REAJUSTE SALARIAL:

Em 1º de março de 2002, os salários dos empregados que tenham sido admitidos até 01.03.2001, serão majorados no percentual de 9,77% (nove vírgula setenta e sete por cento), a incidir sobre o salário devido em razão da última Convenção Coletiva assinada.

Parágrafo Único: Os salários dos empregados admitidos após 01.03.2001, serão reajustados proporcionalmente, conforme tabela em anexo.

Mês admissão	Reajuste
Março/2001	9,770%
Abril/2001	9,146%
Maió/2001	8,139%
Junho/2001	7,526%
Julho/2001	6,885%
Agosto/2001	5,711%
Setembro/2001	4,883%
Outubro/2001	4,423%
Novembro/2001	3,451%
Dezembro/2001	2,133%
Janeiro/2002	1,383%
Fevereiro/2002	0,310%

2. DAS COMPENSACÕES:

Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antigüidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

3. DOS SALÁRIOS NORMATIVOS:

É assegurado aos integrantes da categoria profissional, a contar de 01 de março de 2002, os seguintes salários normativos mensais:

- nos municípios de: Canela, Gramado, Nova Petrópolis, Picada Café e São Francisco de Paula:

a) Empregados em geral → R\$ 305,00 (trezentos e cinco reais).

b) Empregados que trabalhem como "office-boy" ou encarregado de serviço de limpeza R\$ 258,00 (duzentos e seis reais).

- nos municípios de Bom Jesus, Cambará do Sul, Jaquirana e São José dos Ausentes:

a) Empregados em geral → R\$ 286,00 (duzentos e oitenta e seis reais);

b) Empregados que trabalhem como "office-boy" ou encarregado de serviço de limpeza → R\$ 258,00 (duzentos e cinquenta e oito reais).

4. QUINQUENIO:

Aos integrantes da categoria profissional será concedido um adicional de 3% (três por cento) a cada 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, percentual este que incidirá, mensalmente, sobre o salário efetivamente pelo empregado, independentemente da forma de remuneração.

5. HORAS EXTRAS - ADICIONAL

As horas extras excedentes as duas primeiras serão remuneradas com um acréscimo de 100% (cem por cento).

6. HORAS EXTRAS - COMISSIONADO:

O cálculo da hora extra do empregado comissionista tomará por base o valor das comissões auferidas no mês, dividido pelo número de horas trabalhadas, acrescentando-se ao valor hora o adicional para horas extras previsto neste acordo.

7. HORAS EXTRAS - BALANCOS E INVENTÁRIOS:

Quando a empresa realizar balanços e inventários fora do horário normal de trabalho, as horas correspondentes deverão ser pagas com o adicional previsto neste acordo.

§ primeiro - Para a realização de balanços e inventários fora do horário normal de trabalho, as empresas deverão comunicar aos seus empregados e ao sindicato profissional com antecedência mínima de cinco dias. Deverá, também, a empresa

encaminhar ao sindicato profissional, no mesmo prazo, a relação dos empregados que irão trabalhar.

§ segundo - As empresas fornecerão, de forma obrigatória e sem custos, lanche aos empregados convocados para realizar balanços ou inventários.

§ terceiro - A realização de balanços ou inventários não poderá ultrapassar as 22:00hs. (vinte e duas horas).

§ quarto - Os balanços e inventários não poderão ser realizados nos domingos e feriados, salvo acordo ou convenção coletiva.

8. CAIXA - CONFERÊNCIA:

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

9. CAIXA - HORÁRIO DA CONFERÊNCIA:

As horas despendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, serão pagas como extraordinárias, com a aplicação do percentual estabelecido neste acordo.

10. CAIXA - ADICIONAL:

Os empregados que exerçam a função de caixa ou que trabalhem com numerário, de forma não eventual, terão direito de receber, mensalmente, um adicional a título de quebra de caixa em valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário profissional, ficando ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado para qualquer efeito legal.

11. CAIXA - CHEQUES SEM COBERTURA:

As empresas ficam impedidas de descontar do salário de seus empregados que exerçam função de caixa ou equivalente, valores relativos a cheques sem cobertura ou fraudulentamente emitidos, assim como de cartões de crédito, sempre que o empregado houver cumprido as formalidades exigidas pelo empregador para a aceitação de tais documentos.

12. COMISSIONADOS - BASE DE CÁLCULO:

As parcelas rescisórias, as férias, o décimo terceiro salário, o salário maternidade e qualquer outra parcela que tenha por base a remuneração mensal, serão calculados tomando-se por base a maior remuneração percebida (comissões + repouso semanal remunerados/feriados) nos 12 meses anteriores à concessão ou pagamento do direito somando-se, quando houver, o salário fixo.

13. COMISSIONADOS – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:

O repouso semanal remunerado do empregado comissionado será calculado com base no total das comissões auferidas no mês dividido pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicado pelos domingos e feriados a que fizer jus.

14. COMISSIONADOS – ANOTAÇÃO DA FORMA DE PAGAMENTO:

As empresas que remunerem seus empregados a base de comissões ou de salário fixo mais comissões ficam obrigadas a anotarem, na CTPS ou em contrato individual, o percentual ajustado para pagamento das comissões, sendo vedada a estipulação de percentual menor em qualquer mês do ano.

15. COMISSIONADOS – DESCONTO OU ESTORNO DE COMISSÕES:

O empregador poderá estornar a comissão que houver pagado:

- A. na hipótese de venda com devolução de mercadoria, até trinta(30) dias da venda;
- B. no caso de o vendedor efetuar a venda de produto inexistente no estoque do estabelecimento.

16. FUNÇÃO – ANOTACÃO:

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho de seus empregados a função por eles, efetivamente, exercida no estabelecimento.

17. GESTANTE – ESTABILIDADE:

A empregada gestante será assegurada estabilidade no emprego desde a concepção até 90 (noventa) dias após o retorno do benefício previdenciário.

18. GESTANTE- ABONO DE PONTO:

Os empresas abonarão as faltas das empregadas gestantes mediante a simples apresentação da apresentação da carteira de gestante devidamente anotada ou de atestado médico.

19. ESTUDANTE - PRORROGAÇÃO DA JORNADA:

O empregado estudante poderá não aceitar a prorrogação de seu horário de trabalho, se tal vier a prejudicar-lhe a frequência às aulas e/ou exames escolares.

20. ESTUDANTE - ABONO EMPREGADO:

Os empregados estudantes, matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, em dias de realização de provas finais de cada semestre ou quando da prestação de

exames vestibulares, serão dispensados de seus pontos durante meio turno, desde que comunique à empresa 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem a realização da prova até 48 (quarenta e oito) horas após.

21. AVISO PRÉVIO - OBTENÇÃO DE NOVO EMPREGO - O empregado que, em cumprimento de aviso prévio dado pelo empregador, comprovar a obtenção de novo emprego, poderá desligar-se da empresa de imediato percebendo, além das demais parcelas rescisórias, os dias já trabalhados no curso do aviso prévio.

22. AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO:

Os empregadores que exigirem de seus empregados o cumprimento de aviso prévio sem comparecimento ao trabalho deverão anotar tal determinação no próprio aviso.

23. AVISO PRÉVIO - ALTERAÇÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO:

Ficam proibidas as alterações nas condições de trabalho, inclusive no local de trabalho, durante o aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo em caso de reversão ao cargo efetivo, de exercente de cargo de confiança, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

24. AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DA JORNADA:

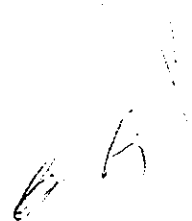
O empregado, durante o aviso prévio, poderá escolher a redução de 02 (duas) horas, no início ou no fim da jornada de trabalho, caso não seja dispensado do cumprimento do mesmo ou não tenha optado pela redução, de forma acumulada, no final do período.

25. SALÁRIO – EMPREGADO NOVO/SUBSTITUTO:

Admitido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

26. SALÁRIO – PRAZO PARA PAGAMENTO:

Os salários, as horas extras e as comissões deverão ser pagos em uma única oportunidade até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.



27. SALÁRIOS – PAGAMENTO EM SEXTAS FEIRAS:

O pagamento dos salários deverá ocorrer em moeda corrente sempre que for realizado em sextas-feiras ou véspera de feriado, salvo se a empresa adotar sistema de depósito em conta bancária.

28. SALÁRIOS – DESCONTOS:

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; fundações; cooperativa; clubes; previdência privada; transporte; despesas realizadas em lanchonete da empresa ou local com idêntica função se houver; seguro de vida em grupo; farmácia; compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos; convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênio para fornecimento de alimentação, seja através de supermercado ou por intermediação de SESC ou SESI; e outros referentes a benefícios que forem, comprovadamente, utilizados pelo empregado em seu proveito.

§ único - Fica ressalvado o direito de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

29. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – ADIANTAMENTO:

As empresas pagarão aos empregados que solicitem até 10 (dez) dias após o recebimento do aviso de férias, a título de adiantamento, 50% (cincoenta por cento) do décimo terceiro salário, salvo em caso de férias coletivas.

30. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – PRAZO MÍNIMO

Os contratos de experiência não poderão ser celebrados por prazo inferior a 15 (quinze) dias devendo, as empresas, fornecerem cópia dos mesmos no ato da admissão.

31. ATRASO AO SERVIÇO – DESCONTO RSR/F:

Fica proibido o desconto do repouso remunerado e dos feriados correspondentes, quando o empregado, apresentando-se atrasado, for admitido ao serviço.

32. CURSOS E REUNIÕES:

Os cursos e reuniões promovidos pela empresa, quando de comparecimento obrigatório, serão realizados durante a jornada normal de trabalho ou as horas correspondentes serão pagas como extras.

at.

33. ATESTADOS DE DOENÇAS - As empresas aceitarão, para justificar faltas aos serviços, atestados de doenças emitidos por médicos particulares desde que conveniados com o SUS.

34. LOCAL DE TRABALHO – REFEITÓRIO:

As empresas que não dispensarem seus empregados para o lanche deverão manter local apropriado e em condições de higiene para tal fim.

35. GUIAS DE PAGAMENTO CONTRIBUIÇÃO SINDICAL/DISSIDIAL:

As empresas encaminharão à entidade profissional e patronal, no prazo máximo de 30(trinta) dias após o respectivo recolhimento, cópia das guias de Contribuição Sindical e do Desconto Assistencial devidamente acompanhada da relação nominal dos empregados.

36. AUXILIO CRECHE:

As empresas que não mantiverem creches junto ao estabelecimento ou não mantiverem convênios com creches especializadas pagarão a seus empregados, que tenham filhos com idade inferior a seis anos, um auxílio mensal em valor equivalente a 0,10 (um décimo) do salário normativo da categoria, independente de qualquer comprovação de despesas.

37. LIVRO OU CARTÃO PONTO:

As empresas, em razão da implantação do banco de horas, deverão obrigatoriamente adotar e manter livro ou cartão ponto, com obrigatoriedade de todos os seus empregados registrarem os horários de ingresso e saída.

38. BANCO DE HORAS:

Fica convencionada a possibilidade de adoção do banco de horas de que trata o Art. 59 da CLT (com a redação dada pela lei 9061/98), visando a compensação do excesso ou redução de horas diárias de trabalho, respeitado o seguinte:

- a. O empregador poderá aumentar ou reduzir a jornada diária legal de trabalho visando a compensação com o aumento ou a redução posterior de trabalho. O aumento da jornada diária não poderá exceder a duas horas.
- b. O acertamento da compensação das horas, assim como, o pagamento das eventuais horas extras será efetuado dentro do próprio mês.
- c. O número máximo de horas a serem compensadas é de 40 horas por mês.
- d. As horas excedentes ao limite previsto na letra “c” deverão ser pagas como extras e acrescidas do respectivo adicional.
- e. A compensação dar-se-á sempre entre segunda-feira a sábado.

- f. As horas reduzidas e que porventura não tenham sido compensadas não poderão ser objeto de desconto no acerto mensal e nem serem objeto de compensação nos meses subsequentes.
- g. As empresas que adotarem o banco de horas ficam obrigadas a introduzirem e utilizarem controle de jornada (que poderá ser manual) e a entregarem aos empregados comprovante das compensações realizadas.

39. FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS E UTILIDADES:

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados:

- a. Recibo de entrega de qualquer documento, inclusive, atestado de doença;
- b. Cópia do recibo do pagamento mensal onde constem, discriminadamente: todas as verbas pagas, o número de horas normais e extraordinárias trabalhadas; o número de dias normais e de repouso semanais e/ou feriadados; o total das comissões auferidas no mês e o valor atinente ao repouso semanal remunerado; o total das vendas que serviram de base de cálculo das comissões; o percentual das comissões; os descontos procedidos e o valor a ser depositado na conta vinculada do FGTS;
- c. Uniformes, incluindo calçados quando for o caso, em número não inferior a 2 (dois) por ano e por modelo exigido, sem qualquer ônus para os empregados;
- d. Quando exigido que seus empregados (as) trabalhem maquiados, o material adequado a tez do empregado (a), sem qualquer custo ou participação;
- e. Documento em que especifique a justa causa invocada para a rescisão contratual, sob pena de considerar-se a demissão como sem justa causa.
- f. Até quinze (15) dias após o pagamento das verbas rescisórias, a relação de salários de contribuição para previdência social, inclusive, com a data de pagamento da contribuição.
- g. Anualmente, informe anual de rendimentos.

40. ASSENTOS:

As empresas colocarão assentos nos locais de trabalho, para uso dos empregados que tenham por atividade o atendimento ao público, nos termos da Portaria MTB 3214/78.

41. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO:

As empresas que, de acordo com o disposto no quadro I da NR-4, estejam enquadradas no grau de risco 1 e 2 e aquelas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 e tenham, respectivamente, até 50 (cinquenta) ou 20 (vinte) empregados, ficam desobrigadas de indicar Médico coordenador do PCMSO.

As empresas que estão enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4 poderão apresentar, no ato da homologação da rescisão contratual, exame médico demissional de seus empregados com de até 270(duzentos e setenta) dias.

As empresas que estão enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4 poderão apresentar, no ato da homologação da rescisão contratual, o exame médico demissional de seus empregados com data de até 180 dias.

42. DESCONTO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:

Atendendo ao deliberado pela assembléia da categoria profissional, as empresas ficam obrigadas a descontar de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas do presente acordo, qualquer que seja a forma de remuneração, valor equivalente:

- 6,67% do salário normativo da categoria no mês de Abril/2002;
- 6,67% do salário normativo da categoria no mês de Junho/2002;
- 6,67% do salário normativo da categoria no mês de Agosto/2002;
- 6,67% do salário normativo da categoria no mês de Outubro/2002.

§ primeiro - O empregador é responsável pelo desconto em folha de pagamento da contribuição assistencial prevista nesta cláusula e aprovada pela categoria comerciária e pelo seu repasse a tesouraria do sindicato profissional até 10 dias após a efetivação do desconto.

§ segundo - A contribuição assistencial deverá ser descontada, unicamente, daqueles que não se opuserem ao referido desconto, mediante documento entregue, pessoalmente pelo empregado, na sede do Sindicato profissional, até dez dias antes do primeiro pagamento reajustado.

§ terceiro - Esgotado o prazo previsto no § primeiro desta cláusula, será o recolhimento acrescido de multa de 20% (vinte por cento) nos primeiro trinta dias e mais um adicional de 5%(cinco por cento) a cada mês subsequente de atraso, juros capitalizados de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária com base no IGP-M.

43. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:

As empresas representadas pelo Sindicato do Comércio Varejista de Gramado ficam obrigadas a recolher aos cofres da entidade, mediante guias próprias e nos estabelecimentos bancários indicados, a importância equivalente a 02 (dois) dias de salário de todos os seus empregados, beneficiados ou não com as cláusulas do presente acordo, já reajustado e vigente à época do pagamento.

Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com importância inferior a R\$ 40,00(quarenta reais), valor este que sofrerá a incidência de correção monetária após o prazo de vencimento.

O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 31 de maio de 2002, sob pena das cominações previstas no Art. 600 da CLT.

44. RESCISÕES – DOCUMENTOS PARA A HOMOLOGAÇÃO:

A homologação da rescisão do contrato de trabalho, junto ao Sindicato profissional, legalmente prevista, será marcada com antecedência mínima de três (03) dias e as empresas ficam obrigadas a apresentarem, também com a mesma antecedência, os seguintes documentos:

1. Documentos de rescisão em cinco (05) vias;
2. Aviso prévio em três (03) vias;
3. Atestado demissional em três (03) vias;
4. Carteira de Trabalho atualizada;
5. Formulário do Seguro Desemprego;
6. Livro de registro de Empregados ou ficha de registro;
7. Comprovante de Recolhimentos das Contribuições Sindical, Assistencial e Confederativa, dos últimos três (03) anos;
8. Comprovante de Depósito do FGTS, ou extrato da conta vinculada;
9. Últimos doze (12) recibos mensais de salários;

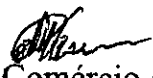
45. MULTA POR OBRIGAÇÃO DE FAZER:

As empresas que descumprirem qualquer cláusula que contenha obrigação de fazer, exceto aquelas que contenham multa específica, sofrerão multa no valor de 10%(dez) por cento do salário mínimo profissional, em favor do empregado prejudicado, paga através do Sindicato suscitante.

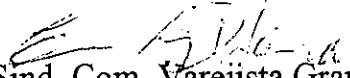
46. VIGÊNCIA:

A presente convenção terá vigência de 12 (doze) meses, a partir de 01 de março de 2002, devendo as diferenças dele advindas serem pagas até o dia 10/05/2002.

Gramado, 08 de abril de 2002.


Sind. Empreg. Comércio de Canela
Dalva Wasem
Presidente

~~César Luis Piva~~
~~OAB.RS-41.157~~


Sind. Com. Varejista Gramado
Ciloé Padilha Vieira
Presidente

Gerônimo Catani
OAB.RS-19.078