

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

REGISTRO NO MTE: RS000108/2021
REGISTRO NO MTE: 21/01/2021
LICITAÇÃO: MR067697/2020
PROCESSO: 10264.110326/2020-59
PROTOCOLO: 22/12/2020

Disponibilidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

COM VAREJ DE PROD FARMACEUTICOS NO EST RGS, CNPJ n. 92.963.875/0001-07, neste ato representado(a) por seu Pr
VA WITCZAK;

S EMPREGADOS NO COMERCIO DE DOM PEDRITO RS, CNPJ n. 89.424.808/0001-00, neste ato representado(a) por seu Pr
ON;

ente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2020 a 31 de maio de 2021 e a data-bas

SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

enção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio**, com abrangência territorial em **Dom Pedrit**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

TERCEIRA - SALÁRIOS MÍNIMOS PROFISSIONAIS

os os seguintes salários mínimos profissionais, **a partir de 1º de junho de 2020**:

os que percebam exclusivamente comissões (comissionista puro): R\$ 1.339,00 (um mil e trezentos e trinta

os em geral: R\$ 1.332,00 (um mil e trezentos e trinta e dois reais); e

do de serviço de limpeza, office boy e aprendiz: R\$ 1.292,00 (um mil e duzentos e noventa e dois reais);

ÚNICO

ido que os salários mínimos profissionais fixados nesta cláusula, serão base de cálculo quando da data-base ju

Reajustes/Correções Salariais

ART. 10 - COMPENSAÇÕES

Os empregados não serão compensados nos reajustes previstos na presente convenção os aumentos salariais, espontâneos ou decorrentes de avaliação, durante o período revisado, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade; e equiparação salarial devida em julgado.

ART. 11 - REAJUSTE SALARIAL

A partir de junho de 2020 os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão reajustados em **2,05% (dois inteiros e cinco centésimos por cento)**, a incidir sobre o salário percebido em junho de 2019.

ART. 12 - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL

O reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço, como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses anteriores à data-base.

Em hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com a adição ao salário de admissão, conforme tabela a seguir:

	Admissão
	Junho/19
	Julho/19
	Agosto/19
	Setembro/19
	Outubro/19
	Novembro/19
	Dezembro/19
	Janeiro/20
	Fevereiro/20
	Março/20
	Abril/20
	Mai/20

ART. 13 - ÚNICO

Quando houver mais de um empregado exercendo a mesma função, será o empregado mais novo da empresa, por força do presente acordo, perceber salário superior ao mais antigo.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

PRIMEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

SEGUNDA - SALÁRIOS EM SEXTAS FEIRAS

Os empregadores efetuarão o pagamento dos salários em moeda corrente, sempre que o mesmo se realizar em sexta-feira, salvo se a empresa adotar sistema de depósito em conta bancária.

TERCEIRA - RECIBOS SALARIAIS

As empresas fornecerão aos seus empregados, no ato do pagamento dos salários, discriminativo dos pagamentos efetuados, através de cópia de recibos ou envelopes de pagamentos onde conste:

1. Número de horas normais e extras trabalhadas; e

2. Valor das vendas e/ou cobranças sobre as quais incidam as comissões e os percentuais destas.

QUARTA - PAGAMENTOS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais decorrentes da presente convenção deverão ser satisfeitas, em duas parcelas, sendo a primeira parcela em janeiro de 2021 e a segunda parcela junto com a folha de pagamento dos salários de fevereiro de 2021.

Remuneração DSR

PRIMEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DO COMISSIONISTA

O pagamento dos repousos remunerados e feriados, devidos aos empregados comissionistas, tomará por base o total dos salários brutos, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicados pelos domingos e feriados a que fizer jus.

Isonomia Salarial

CIMA SEGUNDA - IGUALDADE SALARIAL

Proibido qualquer desigualdade salarial entre homens e mulheres, que prestem serviços ao mesmo empregador, exercendo função semelhante, em igual tempo de serviço.

CIMA TERCEIRA - SALÁRIO DO SUCESSOR

Quando o empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado que ocupava a função, sem considerar vantagens pessoais.

Descontos Salariais

CIMA QUARTA - CHEQUES SEM COBERTURA

Empresas não descontarão do salário de seus empregados que exerçam função de caixa ou equivalente, valores em cheques sem cobertura ou fraudulentamente emitidos, desde que tenham sido cumpridas as formalidades exigidas pelo empregador.

CIMA QUINTA - DESCONTO DO REPOUSO REMUNERADO

É proibido o desconto do repouso remunerado e do feriado correspondente, quando o empregado, apresentando-se em serviço.

CIMA SEXTA - DESCONTOS

São considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, em nome de instituições de caráter social, como: títulos de fundações, cooperativas, previdência privada, transporte, seguro de vida em grupo, farmácia, convênios com farmácias, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para alimentação, seja através de supermercado ou por intermediação do SESC ou SESI e cesta básica.

ÚNICO

ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se realizem as alterações acima especificadas, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

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

SÉTIMA - FGTS

As empresas recolherão o FGTS com base no total da remuneração do empregado, devendo entregar aos mesmos empregados o valor acumulado em contas no Banco.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

ÓTIMA - 13º SALÁRIO DOS COMISSIONISTAS

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

ÚNICO

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

NONA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas pagarão 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que requerirem até 10 (dez) dias após o vencimento, salvo em caso de férias coletivas.

Gratificação de Função

DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exerçam a função de caixa, exclusivamente, perceberão um adicional no valor de 10% (dez por cento) sobre o salário, sob o título de quebra de caixa, ficando ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado para fins de cálculo legal.

ÚNICO

empregados admitidos a partir de 01.09.97 fica facultado o não pagamento do adicional de quebra de caixa por não terem no desconto de eventuais diferenças verificadas por ocasião da conferência do caixa. A referida sistemática deverá ser aprovada em contrato ou em documento entregue, mediante protocolo de recebimento, ao empregado caixa.

Adicional de Hora-Extra

PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

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

SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS DO COMMISSIONISTA

A 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 nesta convenção.

Adicional de Tempo de Serviço

TERCEIRA - QUINQUÊNIO

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

Adicional de Insalubridade

QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O pagamento do adicional de insalubridade devido aos integrantes da categoria profissional será calculado com base no salário.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

QUINTA - DIVULGAÇÃO DO PLR

sindicais acordantes se comprometem a divulgar e incentivar os seus associados para implementar a lei da partilha dos lucros e resultados das empresas.

Auxílio Transporte

ÉSIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a fornecer a seus empregados o vale transporte, nos termos da Lei nº 7.619/87.

Auxílio Creche

ÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não mantiverem creches junto ao estabelecimento ou de forma conveniente pagarão aos seus empregados por meio de auxílio mensal em valor equivalente a 0,10 (um décimo) do salário normativo da categoria, independentemente das despesas.

PRIMEIRO

Estabelecido que o empregador que firmar convênios deverá garantir vagas para todas as crianças de 0 (zero) a 06 (seis) anos.

SEGUNDO

Estabelecido que o empregador que firmar convênios deverá fazê-lo com creches localizadas perto do local de trabalho, de fácil acesso.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

ÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não poderão ser celebrados por prazo inferior a 15 (quinze) dias, devendo as empresas anotar os termos no ato da admissão.

ÉSIMA NONA - ANOTAÇÃO DAS COMISSÕES

As empresas anotarão na CTPS de seus empregados ou no correspondente instrumento contratual, o percentual apurado das comissões.

GÉSIMA - CONTRATO DE TRABALHO

Forneceirão aos seus empregados a cópia do contrato de trabalho, desde que o mesmo não se possa conter em CTPS.

GÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO

Anotarão na Carteira de Trabalho de seus empregados a função efetivamente exercida por eles no estabelecimento.

Desligamento/Demissão

GÉSIMA SEGUNDA - JUSTA CAUSA

Notificarão por escrito ao empregado a justa causa invocada para a rescisão contratual.

GÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Quando o pagamento das verbas rescisórias no caso de Aviso Prévio Indenizado superior a 30 (trinta) dias, será em até o vigésimo dia.

Aviso Prévio

GÉSIMA QUARTA - OBTENÇÃO DE NOVO EMPREGO

O empregado que, em cumprimento de aviso prévio dado pelo empregador, provar a obtenção de novo emprego, terá a rescisão de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias.

GÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

Os empregadores que exigirem de seus empregados o cumprimento de aviso prévio sem comparecimento ao trabalho, não serão obrigados a pagar o próprio aviso.

GÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÃO DE CONDIÇÕES NO AVISO PRÉVIO

proibidas as alterações nas condições de trabalho, inclusive no local de trabalho, durante o aviso prévio, dado por escrito, em caso de reversão ao cargo efetivo, de exercente de cargo de confiança, sob pena de rescisão imediata com indenização cabendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

GÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DA JORNADA NO AVISO PRÉVIO

durante o aviso prévio, poderá escolher a redução de 02 (duas) horas, no início ou no fim da jornada de trabalho, no ato do cumprimento do mesmo.

Estágio/Aprendizagem

GÉSIMA OITAVA - ESTAGIÁRIOS

ficando estabelecido que as empresas que contratarem estagiários deverão comunicar ao sindicato profissional tal fato, sendo limitado o número de estagiários no percentual máximo de 10% (dez por cento) do seu quadro de empregados.

PRIMEIRO

ficando estabelecido que os estagiários contratados deverão exercer atividades que estão relacionadas com a sua formação profissional.

SEGUNDO

ficando estabelecido que as empresas deverão quando da contratação de estagiários comunicar ao sindicato profissional tal fato.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

GÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE ADMISSÕES E DEMISSÕES

ficando estabelecido que as empresas deverão fornecer as entidades sindicais obreiras cópias da CAGED contendo as admissões e demissões de empregados da categoria, até décimo dia do mês subsequente ao fato.

TRIGÉSIMA - RSC

ficando estabelecido que as empresas deverão entregar ao empregado demitido, quando requerido, a relação de seus salários durante o período de trabalho, na Relação de Salários de Contribuição (RSC), de acordo com formulário oficial, no prazo de 15 (quinze) dias após o aviso prévio.

ADTAGÉSIMA PRIMEIRA - INFORME ANUAL DE RENDIMENTOS

As empresas fornecerão a seus empregados o Informe Anual de Rendimentos, para fins de Imposto de Renda.

ADTAGÉSIMA SEGUNDA - GUIAS DE PAGAMENTO CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas encaminharão às entidades profissionais e patronais representativas, cópia das guias de Contribuição Sindical mensal, acompanhada da relação nominal e dos salários de admissão dos empregados, no mês de março de cada ano.

ADTAGÉSIMA TERCEIRA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

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

ADTAGÉSIMA QUARTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA - HORÁRIO

As horas dispendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, serão consideradas horas extras, com a aplicação do percentual estabelecido nesta convenção.

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

Estabilidade Mãe

ADTAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A empregada gestante será assegurada a estabilidade no emprego durante a gravidez até 90 (noventa) dias contados a partir do início da gravidez, desde que devidamente comprovada.

ÚNICO

Em caso de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório de gravidez, dentro de 30 (trinta) dias após a data do término do aviso prévio.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

ADTAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

Empregados afastados por motivo de acidente de trabalho, será assegurada estabilidade provisória nos termos do

Estabilidade Aposentadoria

ADTAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE VÉSPERA DA APOSENTADORIA

Para a concessão da estabilidade provisória durante os 12 (doze) meses anteriores à implementação de carência necessária à aposentadoria, ao empregado que mantenha o contrato de trabalho com a mesma empresa pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses.

PRIMEIRO

Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, junto à empresa, a averbação em sua carteira de trabalho de uma estabilidade provisória expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada caso o empregado apresente comprovantes fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

SEGUNDO

A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades laborais por justa causa ou pedido de demissão.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

ADTAGÉSIMA OITAVA - MAQUILAGEM

Empresas que exigirem que as empregadas trabalhem maquiadas fornecerão material necessário, adequado à tez e ao tipo de trabalho.

Outras normas de pessoal

ADTAGÉSIMA NONA - COMPROVANTE DE RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS

Empresas fornecerão a seus empregados comprovante de recebimento de quaisquer documentos que por este ato forem exigidos.

ADTAGÉSIMA - DEVOLUÇÃO DA CTPS

devolverão aos seus empregados a CTPS, devidamente anotada, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de s

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

INQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BALANÇOS E INVENTÁRIOS

a empresa realizar balanços e inventários fora do horário normal de trabalho, as duas primeiras horas deve al de 50% (cinquenta por cento) e as excedentes as duas primeiras com um acréscimo de 100% (cem por o ão.

ÚNICO

realização de balanços e inventários fora do horário normal de trabalho, a empresa deverá fazer acordo coletivo

Compensação de Jornada

INQUAGÉSIMA SEGUNDA - REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA

ido e autorizado que a compensação das horas extras deverá ser realizada no período máximo de seis meses, , respeitada a seguinte sistemática:

s que se utilizarem da compensação deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado;

de compensação horária, a empresa concederá ao empregado espelho de cartão ponto, para acompanhame

ação dar-se -á sempre de segunda-feira a sábado.

PRIMEIRO

são de contrato e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remun oras extras previsto nesta convenção.

SEGUNDO

itos de horas do empregado para com o empregador, na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do e balhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão c

TERCEIRO

estabelecida no caput desta cláusula se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, a que se refere o art. 60 da CLT.

QUARTO

Estado de calamidade pública decorrente da Covid-19, as empresas poderão adotar regime especial de trabalho em convenção coletiva específica.

Intervalos para Descanso

TRÍQUAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Entre um turno e outro de trabalho, para todos os empregados, poderá ser dilatado independentemente de acordo com o Empregador, nos domingos e feriados, até o máximo de 03 (três) horas, nos termos do art. 71 da CLT.

Controle da Jornada

TRÍQUAGÉSIMA QUARTA - LIVRO OU CARTÃO PONTO

Empresas que possuírem mais de 10(dez) empregados serão obrigadas a utilizar livro ou cartão ponto, com obrigação de registrar sua presença ao trabalho.

Faltas

TRÍQUAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE PONTO PARA EMPREGADA GESTANTE

A empresa abonará a falta da empregada gestante, no limite máximo de 01 (uma) mensal, no caso de consulta médica com declaração médica ou apresentação da carteira de gestante devidamente anotada.

TRÍQUAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA PARA CONSULTA MÉDICA

As empresas obrigam-se a abonar as faltas ao serviço do pai ou mãe, no caso de consulta médica ou internações hospitalares de crianças até 7 (sete) anos de idade ou excepcionais, mediante comprovação médica. O benefício fica limitado a 06 (seis) faltas por ano.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

TRÍQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE

Empregado estudante poderá não aceitar a prorrogação de seu horário de trabalho, se tal vier a prejudicar-lhe a frequência em meses escolares.

TRÍQUAGÉSIMA OITAVA - ABONO EMPREGADO ESTUDANTE

Empregados estudantes, matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, em dias de realização de provas não serão dispensados de seus pontos durante meio turno, desde que comuniquem à empresa 48 (quarenta e oito) horas antes da realização da prova 48 (quarenta e oito) horas após.

Outras disposições sobre jornada

TRÍQUAGÉSIMA NONA - ABONO PARA SAQUE DO PIS

Empresas dispensarão seus empregados durante 02 (duas) horas do expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo das parcelas do PIS e, durante 01 (um) dia, quando seu domicílio bancário for fora da cidade.

TRÍQUAGÉSIMA - CURSOS E REUNIÕES

Cursos e reuniões promovidos pela empresa, quando de comparecimento obrigatório, serão realizados durante a jornada e as horas correspondentes serão pagas como extras.

TRÍQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LANCHES

Empresas que não dispensarem seus empregados pelo período necessário para fazer lanche, manterão local adequado e higiene para tal.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

Empresas, ao concederem férias a seus empregados, pagarão a remuneração destas conforme estabelece o artigo 1

TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Empregados que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar 1 (um) ano de serviço, terão férias proporcionais à razão de 1/12 avos da respectiva remuneração mensal por cada mês completo de trabalho, nos termos

Remuneração de Férias

TRIGÉSIMA QUARTA - FERIAS E RESCISÓRIAS DOS COMISSIONISTAS

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

TRIGÉSIMA QUINTA - ASSENTOS

Empresas colocarão assentos nos locais de trabalho, para uso dos empregados que tenham por atividade o ar condicionado, nos termos da Portaria MTb nº 3214/78.

Uniforme

TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

Empresas que exigirem o uso de uniforme se obrigam a fornecê-los a seus empregados, sem qualquer ônus, ao número de

Exames Médicos

TRIGÉSIMA SÉTIMA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

obrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro 1 (Quarentena) empregados.

empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro 1 da NR 4, estarão obrigadas a realizar exame médico de homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há (quarenta) dias, e desde que assistidas por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro 1 da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico de homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há (quarenta) dias, e desde que assistidas por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

Aceitação de Atestados Médicos

TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS DE DOENÇA

aceitarão atestados de doença para a justificativa de falta ao serviço, expedidos por médicos particulares desde que

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL

representadas pelo **Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos do Estado do Rio Grande do Sul**, mediante guias próprias e nos estabelecimentos bancários indicado, importância equivalente a R\$ 48,00 (quarenta e oito reais) por empresa que possuir empregados e R\$ 48,00 (quarenta e oito reais) para empresa sem empregados, inclusive para cada filial. O recolhimento deverá ser efetuado **até o dia 12 do mês de fevereiro de 2021**, conforme previsto no art. 600, da CLT.

empresa possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com importância inferior a R\$ 48,00 (quarenta e oito reais), desde que não haja incidência de correção monetária após expirado o prazo para pagamento do ora estabelecido.

PRIMEIRO - Fica estabelecido que qualquer discussão que envolva a contribuição em favor do sindicato é de responsabilidade exclusiva do sindicato patronal, restando indene o sindicato laboral.

TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL EMPREGADOS

am o pagamento pelos empregados representados e alcançados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho
negocial instituída na forma do art. 513, "e", da CLT, respeitado o disposto no art. 611-B, XXVI, do mesmo diploma

PRIMEIRO – Os empregadores descontarão de seus empregados, a título de contribuição negocial, até a 1 (um) dia do salário efetivamente percebido pelos empregados no mês de **JANEIRO DE 2021**, **até o dia 10 de fevereiro de 2021**, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT. Caso o desconto em virtude da presente convenção as empresas estão isentas de descontar dos empregados.

SEGUNDO – A contribuição em favor do Sindicato dos empregados, previstas nesta cláusula, em caso de descumprimento pelo empregado que pretenda a devolução das mesmas, serão de responsabilidade exclusiva do sindicato dos empregados. A responsabilidade pela devolução dos valores em tais casos, exceção feita a eventuais indenizações em caso de descumprimento, caberá na efetuação dos descontos judicialmente contestados.

TERCEIRO - O Sindicato dos empregados consigna que conforme deliberado na assembleia da categoria, o direito de oposição pelo empregado, manifestado individualmente e por escrito à entidade sindical conveniente, deverá ser comunicado pela entidade laboral do extrato da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) em jornal de circulação da área de atuação, tendo sede da entidade na localidade onde o empregado presta serviço, a carta de oposição poderá ser remetida ao Sindicato no recebimento.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

ARTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER

Em caso de descumprimento de disposição prevista na presente convenção coletiva de trabalho que contenha obrigação de fazer, o profissional notificará, por qualquer meio, a entidade patronal acordante, que diligenciará junto à empresa para que seja cumprida no prazo improrrogável de 72 (setenta e duas) horas, contados do recebimento da notificação.

ÚNICO

Em caso de descumprimento, desde que a cláusula não contenha multa específica ou não haja previsão legal a respeito, o empregado terá direito, em favor do empregado, no valor equivalente a 15% (quinze por cento) do piso salarial da categoria.

LUCIA LADISLAVA WITCZAK

Procurador

SINDICATO DO COM VAREJ DE PROD FARMACEUTICOS NO EST RGS

JOELTO FRASSON

Procurador

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE DOM PEDRITO RS

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE SEC DOM PEDRITO 2019

e deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>