

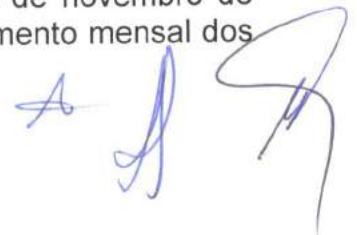
## ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL REALIZADA EM CANOAS

Aos nove dias de agosto de 2.022, 18h e 30min na sede do sindicato na Rua Alberto Torres, 224, em Canoas, nos termos do edital publicado no jornal Diário Gaúcho, em 02 de agosto de 2.022, na página 16, reuniram-se os integrantes da categoria profissional de Canoas, representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Canoas, que possui base territorial em Canoas, Cachoeirinha, Gravataí e Nova Santa Rita, associados e demais integrantes da categoria interessada, para discussão e estabelecimento de critérios para o que estava previsto na ordem do dia. O Sr. Antônio Fellini presidente do Sindicato, deu por aberto os trabalhos. Verificada a inexistência de "quorum, para a instalação dos trabalhos, foi a mesma suspensão, aguardando-se o horário previsto para a Segunda Convocação. As 19hs, foram reabertos os trabalhos, conforme determina o Edital supra referido, estando preenchido o "quorum" legal, inclusive previsto no Estatuto da entidade, que prevê a aprovação das decisões da assembléia em segunda convocação por maioria simples dos presentes, não exigindo "quorum" mínimo. O Senhor Presidente, convidou para fazerem parte da mesa o Sr Antonio Cezar Nunes da Silva, e o Sr. Antenor Mariano Federizzi, que secretariaram os trabalhos e ainda atuarão como escrutinadores no processo dos itens constantes da pauta. A seguir, solicitou ao Sr. . Antenor Mariano Federizzi que procedesse a leitura do Edital, o qual costa a seguinte ORDEM DO DIA:

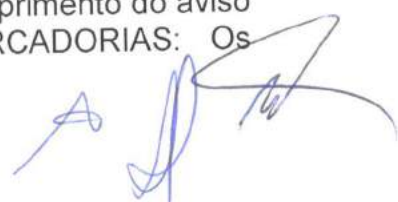
- 01) Conveniência ou não de firmar Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho para o ano de 2022/2023;
- 02) Em caso positivo, discussão e aprovação da pauta de reivindicações;
- 03) Autorização para em caso de malogro nas negociações, ajuizar ação de Revisão de Dissídio Coletivo na forma disposta na Legislação em vigor;
- 04) Bases para o pedido amigável ou judicial;
- 05) Autorização ao Presidente do Sindicato ou a quem ele delegar poderes de decisão, para firmar Acordo, Convenção ou Instaurar Dissídio, podendo firmar Acordo Judicial;
- 06) Autorização ou não do desconto de todos os integrantes da categoria comercial, de contribuições em favor do Sindicato, para o custeio desta entidade sindical, em caso de sua aprovação, valores e formas de desconto;
- 07) Discussão e deliberação sobre o trabalho aos domingos e feriados.
- 08) Deliberação quanto a ser, ou não, mantida em aberto a Assembléia Geral da categoria até a solução final das lides.

Após discutido item por item a ordem do dia foi colocado em votação e aprovados por unanimidade de votos. Logo a seguir o presidente sugeriu que se elaborasse o Roll de reivindicações para apresentar a classe patronal que foi elaborado e aprovado pelos presentes o que segue:

01. REAJUSTAMENTO SALARIAL: Os empregados pertencentes a categoria profissional, representada pela entidade Suscitante, terão seus salários reajustados no percentual de 10% (vinte por cento) que deverá incidir sobre os salários já reajustados pela aplicação do reajustamento previsto no dissídio anterior, garantindo o mínimo de 100% do INPC do período revisando.
02. APLICAÇÃO DO REAJUSTE: O reajustamento salarial previsto no item anterior e garantido de forma proporcional, 1/12, por mês de trabalho ou razão igual ou superior a quinze dias, aos integrantes da categoria profissional que nela ingressaram após a data-base.
03. REAJUSTAMENTO MENSAL DO SALÁRIO: Os salários dos integrantes da categoria profissional, a partir de primeiro de novembro de 2022, serão corrigidos mensalmente, pelo índice do INPC-IBGE.
04. AUMENTO REAL DE SALÁRIO: Após o reajustamento previsto no item 1 os salários dos integrantes da categoria profissional, serão majorados, a título de aumento real, não compensável, pelo percentual de 5%.
05. PISOS SALARIAIS: Aos integrantes da a categoria profissional são garantidos os pisos normativos, que deverão ser praticados a partir de primeiro de novembro de 2022 considerando o valor mensal salarial, e garantindo o reajustamento mensal dos

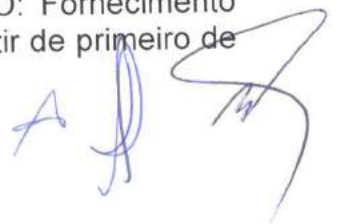


mesmos de acordo com a variação do INPC-IBGE, da seguinte forma: a) Empregado que perceba por comissão: R\$ 2.180,00 (dois mil cento e oitenta reais); b) Empregado que perceba salário fixo: R\$ 1.980,00 (hum mil novecentos e oitenta reais); c) " Office-boy-menor" R\$ 1.690,00 (hum mil seiscentos e noventa reais). 06. ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA: É estabelecido adicional de 15% sobre total da remuneração efetivamente percebida a título de "quebra de caixa", aos empregados que exerçam a função de caixa ou equivalente. 07. ADICIONAL DE QUINQUÊNIO: Pagamento de um adicional de 10% (dez por cento), incidente sobre o total da remuneração variável, devido a cada cinco anos de serviços prestados a mesma empresa. 08. ANTECIPAÇÕES SALARIAIS: Ficam garantidos aos empregados representados pelo Sindicato Suscitante reajustes mensais, após 01/11/2022, a título de antecipação salarial, pela variação do INPC-IBGE. 09. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS: As horas extras serão remuneradas com o percentual de 100% relativamente as prestadas de segunda a sexta - feira; 150% aos sábados e 200% aos domingos e feriados, sem prejuízo do pagamento do repouso e dos dias de feriados. 10. EXCLUSÃO DO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS: Para efeito de exclusão do pagamento de horas extras, serão considerados cargo de confiança apenas aquele do gerente geral do estabelecimento, desde que com poderes para admissão e demissão de empregados, excluídos expressamente, os chefes, encarregados e os supervisores. 11. CONFERÊNCIA DE CAIXA, BALANÇO E ESTOQUE: As horas dispensadas na conferência de caixa, balanço e estoque deverão ser pagas como extraordinárias. Fica vedada a realização de balanços em horário noturno. 12. PROIBIÇÃO DE DESCONTOS: É proibido as empresas descontarem de seus empregados, na função de caixa ou equivalente, valores relativos a cheques eventualmente sem cobertura de fundos ou fraudulentamente emitidos, uma vez cumpridas as formalidades impostas pelo empregador para aceitação de cheques. 13. HORAS EXTRAS DOS COMISSIONADOS: A remuneração das horas extras do empregado comissionado terá por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido pelo numero de horas efetivamente trabalhadas no mês, acrescido o adicional previsto no item nove. 14. CONFERÊNCIA DE CAIXA: A conferência de caixa deve ser procedida a vista do responsável sob pena de impossibilidade de cobrança de diferenças eventualmente apuradas. 15. ESTORNO DE COMISSÕES: As empresas não poderão descontar ou estornar da comissão do empregado valores relativos a mercadorias devolvidas por clientes após a efetivação da venda. 16. PARCELAS DEVIDAS AO COMISSIONADO - CALCULO: O empregado comissionado terá os valores de sua gratificação natalina, férias, aviso prévio, licença gestante e dos quinze dias anteriores ao gozo do auxilio doença, calculados da seguinte forma: Os valores pagos nos últimos doze meses serão atualizados monetariamente de acordo com a variação integral e acumulada do ou, alternativamente, de acordo com a variação integral e acumulada do INPC-IBGE. Após a atualização, as parcelas acima mencionadas serão calculadas e pagas, considerando a MAIOR REMUNERAÇÃO PAGA NESTE PERÍODO. 17. REDUÇÃO DE HORAS NO AVISO PRÉVIO: Pode o empregado durante o aviso prévio dado pelo empregador, optar pela redução das duas primeiras horas da jornada, caso não seja dispensado do cumprimento do mesmo. 18. DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO: É dispensado o cumprimento do aviso prévio pelo empregado quando obtiver novo emprego, no curso do mesmo. Nesta hipótese , o empregador fica obrigado ao pagamento somente dos dias trabalhados e das parcelas rescisórias. Aplica-se, igualmente, quando se tratar de pedido de demissão, quando o empregado demissionário não terá que indenizar os dias que faltam para o cumprimento do aviso prévio. 19. COMISSÃO SOBRE FINANCIAMENTO DE MERCADORIAS: Os

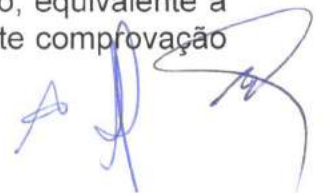


empregadores ficam obrigados a efetuarem o pagamento de comissões também sobre as mercadorias que forem financiadas, relativamente aos juros. 20. PERCENTUAL DE COMISSÃO: Fica estabelecido o percentual mínimo de 2% para empregados que percebam comissões. 21. ESTABILIDADE A GESTANTE: A empregada gestante é assegurada estabilidade no emprego durante todo o período de gravidez e por mais sessenta dias além do previsto na Constituição Federal de 1.988, computado o período da estabilidade total após o parto e independentemente de qualquer comunicação prévia. 22. DISPENSA DO PONTO - ESTUDANTE: Ao empregado estudante, matriculado em escola oficial ou reconhecida será garantida, a dispensa do ponto por um turno de trabalho em dias de provas finais, em cada semestre, desde que comunicado ao empregador 48 horas antes e comprovada a realização das mesmas, posteriormente no mesmo prazo. 23. DISPENSA PARA SAQUE DO PIS: O empregado será dispensado durante meia jornada, sem prejuízo de salário, para saque do PIS. Durante um dia, considerada a jornada, quando seu domicílio bancário for fora da localidade onde preste trabalho, de acordo com escala estabelecida pela empresa. 24. DISPENSA PARA INTERNAÇÃO DE FILHO: O empregado não sofrerá nem um prejuízo salarial quando faltar ao serviço, para internação hospitalar ou acompanhamento médico de filho menor de dez anos de idade, mediante comprovação por atestado médico, no prazo de 72 horas após o evento. 25. PAGAMENTO DE SALÁRIOS: As empresas efetuarão o pagamento do salário em moeda corrente ou em depósito em conta sempre que o mesmo ocorrer às sextas-feiras ou vésperas de feriados. Parágrafo único: Sendo o salário estipulado por mês, seu pagamento ocorrerá sempre no último dia útil do mês, sob pena de multa de 2%, sobre o mesmo, por dia de atraso. 26. ADIANTAMENTO QUINZENAL: As empresas ficam obrigadas ao pagamento de adiantamento quinzenal no valor de 40% da remuneração mensal. 27. PAGAMENTO DAS RESCISÓRIAS: Os valores rescisórios serão pagos: a) até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio. b) até o décimo dia a contar da data da notificação da despedida, quando da ausência de aviso prévio, indenização ou dispensa de seu cumprimento, sem prejuízo das penalidades previstas na CLT. Parágrafo Primeiro: As parcelas rescisórias poderão ser pagas com cheque visado, em moeda corrente ou depósito em conta do demitido, desde que comprovado. Parágrafo Segundo: As Empresas ficam obrigadas a homologar as rescisões de seus empregados com um ano ou mais de empresa no Sindicado dos Empregados sob pena de a mesma serem anuladas. 28. RECOLHIMENTO DO FGTS: Recolhimento do FGTS com base no total da remuneração do empregado, com obrigatoriedade do fornecimento do extrato bancário. 29. FORMA DE DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: Quando o empregador dispensar o empregado de comparecer ao trabalho durante o aviso prévio, deverá fazê-lo no verso do mesmo. 30. AVISO PRÉVIO CONDIÇÕES DE TRABALHO: No curso do aviso prévio, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo quando o empregado exercer cargo de confiança, são vetadas alterações nas condições de trabalho, inclusive quanto ao local, sob pena de extinção do contrato, respondendo a empresa, pelo pagamento dos dias faltantes ao cumprimento do aviso prévio. 31. PAGAMENTO DAS FÉRIAS: Quando da concessão de férias, a totalidade da remuneração destas deverá ser paga ao empregado até dois dias antes do período de gozo, sob pena de pagamento de multa equivalente a um dia de salário por dia de atraso. 32. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência não poderá ser celebrado por prazo inferior a quinze dias nem superior a trinta dias, inadmitida sua prorrogação. Parágrafo único: Ficam as empresas proibidas de associar os funcionários que estiverem em contrato de experiência, em qualquer associação de funcionário, bem como proceder, mesmo quando autorizado, convênio médico. 33.

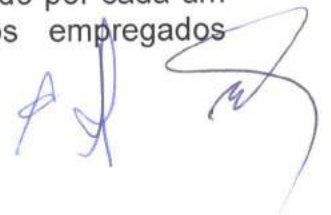
RECIBO DE PAGAMENTO: Obrigação de fornecimento, no ato do pagamento do salário, de copia de recibo de pagamento, constando as parcelas pagas e descontadas. 34. ANOTAÇÕES NA CTPS: Anotação na CTPS do empregado da função efetivamente por ele exercida. 35. UNIFORMES: Quando exigido o uso de uniforme, há obrigação de fornecimento do mesmo sem qualquer ônus para o empregado, na quantidade de quatro por ano, sendo que dois se adapte ao verão e dois ao inverno, sob pena de indenizar, o empregador, dano em vestimenta do empregado e restituição pelo valor cobrado, corrigido monetariamente, com fornecimento de uniforme. 36. INTERVALO INTRA - TURNO: A concessão de um intervalo de quinze minutos para lanche, computado como integrante da jornada. 37. DESCONTO EM REPOUSO E FERIADOS: Inadmissível o desconto no dia de repouso ou feriado, quando o empregado, apresentando-se fora do horário de trabalho for admitido ao serviço. 38. REPOUSO REMUNERADO: O repouso remunerado do empregado será sempre no domingo. 39. CURSOS E REUNIÕES: Havendo exigência de comparecimento em cursos ou reuniões promovidas pelo empregador, deverão observar a jornada de trabalho sob pena de pagamento de horas extraordinárias. 40. ATESTADOS MÉDICOS: Independente do empregador possuir serviço medico próprio ou convênio, fica obrigado a aceitar atestados médicos da Previdência Estatal e aqueles fornecidos por convenio de Pai, Mãe, Esposo(a) ou Companheiro(a) e pelo serviço medico e odontológico do sindicato dos empregados. 41. LANCHES - GRATUIDADE - LOCAL: Fornecimento pelo empregador, gratuitamente quando da prestação de trabalho extraordinário, por duas ou mais horas, de lanche. Não dispensando o empregado pelo período necessário ao lanche, devera o empregador, colocar a disposição do empregado, local apropriado. 42. ASSENTOS NO LOCAL DE SERVIÇO: Obrigação do empregador colocar assentos no local de serviço, para uso dos empregados que tenham por atividade o atendimento ao publico. 43. FORNECIMENTO DE MAQUILAGEM: Exigindo, o empregador, que a empregada trabalhe maquilada, devera fornecer, gratuitamente o material necessário adequado a pele da empregada, ficando proibido o uso de produtos de forma coletiva. 44. COMPROVANTES DE RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS: Obrigação do empregador encaminhar ao sindicato dos empregados copia das guias de contribuição sindical e assistencial, com o acompanhamento de relação nominal dos empregados com seus proventos, no prazo de trinta dias após o recolhimento das mesmas. 45. EMPREGADO COM MAIS DE 45 ANOS: Os empregados com 45 anos ou mais, que possuam cinco ou mais anos de trabalho ao mesmo empregador, ao serem despedidos farão jus a aviso prévio de 60 dias, sendo que trinta dias são indenizados. 46. SALÁRIO DO DIRETOR DO SINDICATO: Os integrantes da diretoria do sindicato dos trabalhadores não poderão sofrer prejuízo em seus salários por falta ao trabalho, quando convocados para atividade sindical. Ditas faltas serão consideradas como repouso remunerado. 47. EMPREGADA GESTANTE - CONSULTA MEDICA: A empregada gestante será dispensada durante meia jornada uma vez por mês, para fins de consulta médica, durante o período da gestação, sem prejuízo do salário. 48. AUXILIO CRECHE: O empregador pagará a empregada mulher e ao empregado homem, por filho menor de sete anos, auxilio mensal independente de qualquer comprovação de despesa, a titulo indenizatório, o valor correspondente a 15% do total da remuneração paga. 49. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: O empregado receberá a titulo de adicional de transferência, incidente sobre a remuneração, o percentual de 25% mensalmente quando houver transferência do empregado de um para outro estabelecimento da empresa, desde que seja fora do Município. 50. VALE REFEIÇÃO: Fornecimento obrigatório de vale-refeição no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), a partir de primeiro de



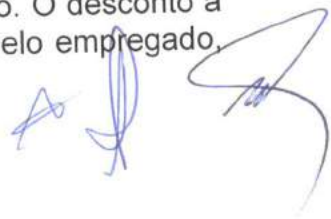
novembro de 2022, corrigido mensalmente de acordo com a variação integral e acumulada do INPC-IBGE. PARAGRAFO ÚNICO: Fica expressamente proibido o desconto de vale refeição em dias de folga do empregado. 51. ALISTANDO: Fica assegurada estabilidade provisória no emprego ao empregado, desde o seu alistamento para o serviço militar até sessenta dias após a baixa ou dispensa. 52. ABONO SALARIAL: Pagamento de um abono salarial, equivalente a 50% do valor do salário, quando do retorno do empregado de gozo de férias. 53. CONVÊNIO FARMÁCIA: Obrigação de o empregador manter convênio com farmácia, na localidade onde trabalha o empregado, para aquisição de medicamentos, inclusive para seus dependentes, cujo valor gasto será descontado do salário nos meses subseqüentes ao da compra, em valores nunca excedentes a 20% do salário líquido. 54. VIAGENS: Pagamento pelo empregador de todas as despesas do empregado quando em viagem a serviço, inclusive quanto a estadia e alimentação, bem como adiantamento do valor para suporte de tais despesas, com posterior prestação de contas. 55. APOSENTANDO: Garantia de emprego ao empregado em vias de aposentadoria pelo período de 36 meses anteriores a aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço, seja por idade, seja homem ou mulher. 56. ADOÇÃO: A licença paternidade, bem como as normas protetivas da maternidade, serão aplicadas em caso de adoção. 57. MULTA POR DESCUMPRIMENTO: Estabelecimento de uma multa em favor do empregado, correspondente ao valor do maior salário normativo praticado na categoria, em decorrência do descumprimento, pelo empregador, de qualquer das condições estabelecidas em sentença normativa e na legislação trabalhista. 58. GARANTIAS EM CASO DE ABORTO: Todas as garantias, sejam legais ou convencionais, inclusive determinadas por sentença normativa, relativas a gestante serão observadas pelo empregador no caso de ocorrência de aborto, desde que não provocado. 59. ACIDENTE DE TRABALHO. Ocorrendo quaisquer das hipóteses enquadradas na Lei como acidente de trabalho, e não havendo o encaminhamento como tal pelo empregador, este responderá diretamente por todos os direitos do empregado acidentado, emergente do evento, inclusive estabilidade de um ano após a data em que se daria a cessação do auxílio-doença ou acidentário. 60. AUXILIO DOENÇA - GARANTIA DE EMPREGO: O empregado que receber auxílio doença da Previdência, não poderá ser dispensado do trabalho pelo prazo de um ano, a contar da cessação do pagamento do benefício. 61. REPRESENTANTE SINDICAL: Em cada estabelecimento com no mínimo 15 empregados haverá um delegado sindical, eleito pelo voto direto de seus colegas, em assembléia geral, com mandato de um ano e garantia de emprego durante o mesmo. 62. VESTIBULAR: Será dispensado do trabalho o empregado que prestar provas para o vestibular, mediante a apresentação de comprovação. 63. AUSÊNCIA JUSTIFICADA - Será considerada falta justificada ao serviço da mãe comerciária em virtude da necessidade de acompanhar filho menor de 10 anos, para consulta médica. 64. ANTECIPAÇÃO DE 50% DO 13°. SALÁRIO: Será antecipado independentemente de requerimento, o valor equivalente a 50% do 13° salário a todo o comerciário, quando sair de férias. 65. AUSÊNCIA AO SERVIÇO - MORTE DE FAMILIARES: Em caso de morte de esposa ou marido, pai ou mãe, irmão ou irmã, filha ou filho, o comerciário terá direito de se ausentar do serviço por 5 dias úteis e de avô ou avo por 1 dia. Esta ausência será considerada como atestado medico. 66. ADICIONAL NOTURNO: O trabalho será remunerado com o adicional de 40% (quarenta por cento). 67. AUXILIO ESCOLAR: Ao empregado, quando matriculado em curso oficial de ensino, ou que tiver um filho menor de 18 (dezoito) anos em igual situação, será devido um auxílio anual a ser pago no mês de outubro, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo da categoria, mediante comprovação



da regular freqüência. 68. AUXILIO FUNERAL: O empregador pagará, aos dependentes do empregado falecido em decorrência de acidente de trabalho, auxílio-funeral em quantia equivalente a duas vezes o valor do salário normativo da categoria profissional. 69. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: Fica assegurado aos integrantes da categoria profissional um aviso prévio de 30 (trinta) dias acrescido de mais 5 (cinco) dias por ano ou fração igual ou superior a seis meses de serviço na mesma empresa. 70. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA - PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA INJUSTA: Presume-se injusta a despedida quando não especificados os motivos determinantes, de forma escrita, na rescisão contratual. 71. QUADRO DE AVISOS: É permitida a divulgação pelo sindicato profissional, em quadro mural nas empresas, de avisos despidos de conteúdo político-partidário ou ofensivo. 72. ASSISTÊNCIA SINDICAL: É obrigatórias a assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados com mais de 6 (seis) meses de serviço na empresa, sob pena de nulidade. 73. INÍCIO DAS FÉRIAS: O período de gozo de férias, individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso, em feriado e em dia útil em que o trabalho for suprimido por compensação. 74. DIA DO COMERCIÁRIO: Fica garantido a todos os empregados que trabalharem durante o mês de outubro, a título de prêmio indenizatório pelo Dia do Comerciário, o pagamento de 01 (um) dia à mais de salário, a ser satisfeito junto com o salário do mês. O prêmio ora estabelecido não integra o salário para qualquer efeito legal. Parágrafo único: Em se tratando de empregado comissionado o prêmio será calculado pelo total das comissões auferidas no mês, divididas por 30 (trinta). 75. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL: Fica reconhecido pelas entidades suscitadas o direito constitucional do suscitante atuar como substituto processual, em reclamações, dos integrantes da categoria, para buscar o cumprimento das cláusulas do presente acordo ou quando for descumprida qualquer norma legal. Dita substituição é limitada ao não cumprimento de qualquer das cláusulas de dissídio coletivo e de violação de normas federais. 76. ANUÊNIO: O empregado com mais de 1 ano de trabalho terá direito ao adicional de 2% para cada ano trabalhado para o mesmo empregador, a título de anuênio. 77. MULTA - ACÚMULO DE FUNÇÃO: Fica assegurado ao empregado comissionado o direito de receber uma multa de 50% de sua remuneração, sempre que tiver alterado a sua função, principalmente com o acúmulo de outras funções além da prevista no contrato. 78. ABONO - INTERNAÇÃO DE FILHO: Fica assegurada a mãe comerciar a dispensa por sete dias consecutivos, quando da internação de filho. 79. PADEIRO: Fica assegurado ao empregado que exercer a função de padeiro o direito de perceber, por cada dia trabalhado, um quilo de pão. 80. AUXÍLIO EDUCAÇÃO: Será assegurado auxílio educação aos funcionários e a seus filhos, pagos pelo empregador, equivalente a 50% do piso da categoria, a ser pago sempre no mês de outubro. 81. DESCONTOS CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - PROIBIÇÃO: Fica proibido o desconto no salário dos comerciários de valores devidos a associações e planos de saúde, inclusive convênios médicos, no período do contrato de experiência. 82. DA CIPA: As empresas ficam obrigadas à remeterem ao sindicato suscitante, cópia das eleições da CIPA, com a nominata dos cipeiros eleitos. 83. CESTA BÁSICA: Fica assegurado aos comerciários que percebam menos do que dois pisos da categoria, o direito de perceberem mensalmente, uma cesta básica no valor de R\$180,00 (cento e oitenta reais), que será corrigido de acordo com a variação integral e acumulada do INPC-IBGE. 84. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS: Fica garantido aos empregados, participação nos lucros das empresas, no percentual equivalente a 10% do lucro líquido, que deverá ser rateado entre os empregados que trabalharem no ano da apuração, que será calculado considerando o tempo trabalhado por cada um dos empregados. 85. ESTABILIDADE DO ACIDENTADO: Aos empregados



representados pelo Sindicato dos Empregados será assegurada a estabilidade provisória de que trata a Lei n.: 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 118. 86. SALÁRIO FIXO - DIREITO À COMISSÕES: Mesmo o empregado que receba salário fixo será garantido o direito de receber o percentual mínimo de 0,5% a título de comissões sobre as vendas que efetuar. 87. DISPENSA DO ESTUDANTE: Ao empregador é vedado solicitar ao empregado estudante a realização de horas extras ou de trabalho em horário diferente ao que foi celebrado em contrato que venha a prejudicá-lo no seu horário de aula. 88. FIXAÇÃO EM MURAL DA CÓPIA DO DISSÍDIO: Os empregadores são obrigados a fixarem em mural, de fácil acesso dos empregados, cópia do dissídio ou acordo coletivo que vier a ser formalizado. 89. CALCULO DOS DIAS DE ATESTADO DO EMPREGADO COMISSIONADO: Será calculado os dias de atestado ou de afastamento justificado do empregado comissionado, pela divisão do valor da comissões auferidas no mês dividido pelos dias efetivamente trabalhados. 90. FALTAS JUSTIFICADAS. Considera-se faltas justificada sem desconto de seus proventos, a ausência do pai ou mãe comerciária no atendimento médico e/ou hospitalar do seu (sua) filho (a) desde que comprovante este acompanhamento, através de atestado médico específico. O atestado médico deve conter claramente o tempo necessário desta assistência para o completo restabelecimento do seu (sua) filho (a). 91. UNIFORMES. Fica proibido o uso de indumentária, que se refere as companhias promocionais e ou datas festivas, como natal, páscoa e outras, que cause constrangimento aos funcionários. 92. LANCHES E REFEIÇÕES: Deverão as empresas oportunizar aos funcionários locais apropriados e higienizado para a realização de lanches e refeições no tamanho mínimo que comporte mesas, bancos, pia e geladeira em consonância com o número de empregados. 93. VALE-TRANSPORTE: Fica expressamente proibido o desconto de vale-transporte do empregado em dias de folga do mesmo. 94. CALCULO DOS DIAS DE FOLGA DO EMPREGADO COMISSIONADO: ao empregado comissionado, Serão pagos os dias de folga, pela media das comissões efetuando o seguinte calculo: Divisão do valor das comissões auferidas no mês divididas pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicadas pelo nº folga no mês. 95. ADICIONAL PARA FILHOS EXCEPCIONAIS. Fica garantido um adicional de 10% (dez por cento) sobre o piso normativo a toda mãe e pai comerciário a título de auxílio financeiro a filhos excepcionais, com deficiências físicas e/ou mentais. 96. CALCULO PARA FÉRIAS, 13º SALÁRIOS E RESCISÓRIAS DOS COMISSIONISTAS. O empregado comissionado terá o valor de suas férias, 13º salários, aviso prévio, dos 15 (quinze) dias anteriores ao gozo do auxílio doença e licença gestante calculadas 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. 97. DESCONTOS ASSISTENCIAIS: Fica o empregador obrigado a descontar de todos os seus empregados, representados pela entidade Suscitante, beneficiado ou não pelas condições em sentença normativa, valores correspondentes aos seguintes percentuais, nas seguintes épocas: a) 1 dia de remuneração percebida pelo empregado no mês de novembro de 2.022 ou no mês em que houver o reajuste de aumento pela convenção ou dissídio da data base 1º de novembro de 2022, repassado aos cofres do sindicato até o dia dez do mês subsequente ao do desconto, b) 2% da remuneração percebida pelo empregado no mês de maio de 2.023 ou no terceiro mês após o desconto do da letra a, repassado aos cofres do sindicato até o dia dez do mês subsequente ao do desconto, c) 2% por cento da remuneração percebida pelo empregado no mês de julho de 2.023 ou no segundo mês após o desconto do da letra b, repassado aos cofres do sindicato até o dia dez do mês subsequente ao do desconto. O desconto a que se refere a presente cláusula fica condicionado a não oposição pelo empregado.



manifestada por carta escrita de próprio punho ao sindicato profissional, em até 10 (dez) dias da assinatura da convenção coletiva. Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição no prazo acima estipulado, o empregado poderá remeter pelo correio, com aviso de recebimento. O trabalhador deverá apresentar cópia da carta de oposição com o recebimento do sindicato profissional ou com o aviso de recebimento do correio para o empregador, para que este se abstenha de efetuar ao desconto. O não recolhimento das importâncias, bem como a inobservância das datas, acarretará, ao faltoso, o pagamento de uma multa em favor do sindicato dos empregados, equivalente a 30% do valor devido, por cada mês de atraso, bem como a incidência de juros e atualização monetária, do valor principal, de acordo com os critérios aplicáveis aos débitos trabalhistas. Em seguida após varias manifestações, e muitos debates pelos presentes, foi colocado em votação todos os itens da Ordem do Dia juntamente com a pauta de reivindicação, e, aprovados por unanimidade de votos. A seguir o Presidente declarou aprovados por unanimidade, todos os itens da Ordem do Dia e colocou a palavra a disposição e como não houve manifestação, declarou SUSPENSA a assembléia, tendo em vista que a negociação dentro dos parâmetros estabelecidos pelos presentes depende da aceitação patronal e designou a continuação da mesma para o dia 07 de novembro de 2022, 19,00 horas, para votação a aprovação da negociação. Por fim, agradeceu a presença de todos e reiterou a importância das presenças na continuação aprazada. ATA RESOLUTÓRIA – CONTINUAÇÃO – Aos 07 dias do mês de novembro de 2022 às 19,00 horas, foram reabertos os trabalhos da Assembléia pelo Presidente, passou a expor a proposta patronal destacando as dificuldades na negociação em virtude da crise econômica instalada no país, além das conseqüências da reformas trabalhistas aprovadas no ano de 2017, que ainda vem prejudicando os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores e os efeitos da pandemia da COVID 19 na economia mundial, com fechamento de muitas empresas e o aumento do desemprego. Após esclarecimentos e muitos debates, os presentes aprovaram, por unanimidade, concessão de poderes à diretoria do sindicato profissional para negociar e firmar Convenção Coletiva com as entidades patronais ou Acordo Coletivo com as empresas, a seguinte proposta de reajuste: mínimo de 100% do índice INPC em 1º de novembro de 2022 sobre os salários já reajustados de 1º de novembro de 2021, ficando acertado que a diretoria do Sindicato irá tentar com o maximo de empenho aumento real nos salários e pisos da ultima convenção 2021/2022, além de tentar ainda um valor em cesta básica, manutenção das demais clausulas sociais da convenção coletiva 2021/2022, além de autorizar ajustes que a diretoria entender necessários de clausulas em virtude da reforma trabalhista aprovada recentemente. Ficou aprovado também, poderes a diretoria para fixar os descontos de Taxa Negocial ou Contribuições Assistenciais de todos os trabalhadores da categoria independente de serem associados ou não, nos mesmos índices da convenção anterior (2021/2022), desde que mantido prazo de 10 dias para oposição nos mesmos termos dos anos anteriores. “Agora mais do nunca precisamos fortalecer o sindicato para nos defender, uma vez que a reforma trabalhista nos trouxe ameaças de retiradas de direitos, muita insegurança, além das dificuldades obtidas pelo alto desemprego e a atual situação de descrença dos políticos do país, por isso temos que contribuir” declarou o comerciário Mauricio que foi aplaudido pelos demais presentes. Foi aprovado também poderes ao sindicato para negociação de trabalho aos domingos e feriados, inclusive valores e folgas e firmar acordo ou convenção coletiva de trabalho. O Presidente colocou a palavra à disposição e, como não houve manifestações, colocou novamente em votação toda pauta, que foi aprovada por unanimidade dos presentes. Em seguida agradeceu a presença de todos e suspendeu a assembléia por breves instantes para a lavrada da





presente ata, sendo lida e aprovada, sendo assim, pelo Presidente Sr. Antonio Fellini, pelo Secretario Sr. Antonio Cezar Nunes da Silva, pelo e pelo Tesoureiro Sr Antenor Mariano Federizzi que secretariaram os trabalhos. Nada mais havendo a registrar. Canoas, 07 de novembro de 2022.



Antonio Fellini  
Presidente



Antonio Cezar Nunes da Silva  
Secretário



Antenor Mariano Federizzi  
Tesorero