



Sindicato dos Empregados no Comércio de Canoas, Cachoeirinha, Gravataí e Nova Santa Rita

Rua Alberto Torres, 224 - Centro - 92310-020 - Canoas - RS - F: (51) 3472 5223
Sub-Sede-Cachoeirinha: Av. Gen. Flores da Cunha, 1320/101-Centro - F.(51) 3470 3657
Sub-Sede-Gravataí: Av. Dorival C L de Oliveira, 343/212 - Centro - F. (51) 3042 5517
Site: www.sindec-rs.org.br

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL REALIZADA EM CANOAS

Aos vinte e oito dias de agosto de 2.015, às 18h45min na Sede de Canoas do Sindicato dos Empregados no Comércio de Canoas, estabelecida na Rua Alberto Torres, 224, em Canoas, nos termos do edital publicado no jornal Diário Gaúcho, em 20 de agosto de 2.015, na página 07, reuniram-se os integrantes da categoria profissional de Canoas, representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Canoas, que possui base territorial em Canoas, Gravataí, Cachoeirinha 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 suspensa, aguardando-se o horário previsto para a Segunda Convocação. Estavam presentes na 1ª convocação 20 comerciários. As 19h15min, foram abertos 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 assembleia em segunda convocação por maioria simples dos presentes, não exigindo "quorum" mínimo. O "quorum" da Segunda convocação foi de 130 comerciários. O Senhor Presidente, convidou para fazerem parte da mesa o Sr. Luiz Nunes Leandro 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 Secretário da entidade Sr. Luiz Nunes Leandro que procedesse a leitura do Edital. **ORDEM DO DIA:** 01) Conveniência ou não de firmar Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho para o ano de 2015/2016; 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 do desconto Assistencial em favor do Sindicato, em caso de sua aprovação, valores e formas de desconto; 07) Deliberação quanto a ser, ou não, mantida em aberto a Assembleia Geral da categoria até a solução final das lides; 08) Discussão e deliberação, aprovando ou não sobre a concessão de poderes ao Sindicato profissional para ajuizar ações trabalhistas como substituto processual de integrantes da categoria, sindicalizados ou não. Em seguida, o Sr. Presidente esclareceu que a referida assembleia tem a finalidade de deliberar sobre novas condições salariais e de trabalho tendo em vista que se aproxima a data de término de vigência da Sentença Normativa aplicável aos trabalhadores comerciários, cuja data-base é no próximo dia primeiro de novembro do corrente ano, sendo que até esta data estará valendo o acordo celebrado no ano passado com as diversas categorias econômicas suscitadas. Esclareceu, também, que de acordo com a exigência legal, a votação de cada item da Ordem do Dia será procedida por escrutínio secreto. Dando andamento aos trabalhos foi posto em votação secreta o primeiro item da pauta, referente a ordem do dia, conveniência ou não de firmar Convenção ou Acordo. Com a palavra o Sr. Presidente do Sindicato que esclareceu sobre as diferenças entre um e outro modo normativo. Esclareceu que no caso de Acordo Coletivo este deverá ser celebrado empresa por empresa, com o Sindicato dos Trabalhadores, já a Convenção pode perfeitamente substituir a Sentença Normativa, desde que haja coincidência entre as propostas a serem formuladas aos patrões e a aceitação das mesmas. Através de votação secreta, por unanimidade de votos, foi

autorizado o Sindicato a formalizar Convenção Coletiva com cada Sindicato patronal. A seguir após várias sugestões dos presentes e sugestões da mesa, através de votação secreta, foi aprovada por maioria absoluta, o segundo item da ordem do dia, que consiste na seguinte pauta de reivindicações: 01. REAJUSTAMENTO SALARIAL: Os empregados pertencentes a categoria profissional, representada pela entidade Suscitante, terão seus salários reajustados no percentual de 20% (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 fração 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 2015, 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 2015 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\$ 1580,00 (hum mil quinhentos e oitenta reais); b) Empregado que perceba salário fixo: R\$ 1480,00 (hum mil e quatrocentos e oitenta reais); c) " Office-boy-menor" R\$ 1290,00 (um mil duzentos 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 01/11/2015, 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 COMMISSIONADOS: 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 COMMISSIONADO - 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

A

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 efetuar 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 sempre que o mesmo ocorrer as 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 único: As parcelas rescisórias poderão ser pagas com cheque visado, em moeda corrente ou depósito em conta do demitido, desde que comprovado. 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 cópia 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 médico próprio ou convênio, fica obrigado a aceitar atestados médicos da Previdência Estatal e aqueles fornecidos pelo serviço médico 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 público. 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 cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com o acompanhamento de relação nominal dos empregados, 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, auxílio mensal independente de qualquer comprovação de despesa, a título indenizatório, o valor correspondente a 15% do total da remuneração paga. 49. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: O empregado receberá a título 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\$ 28,00 (vinte e oito reais), a partir de primeiro de novembro de 2014, corrigido mensalmente de acordo com a variação integral e acumulada do INPC-IBGE. ARAGRAFO 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

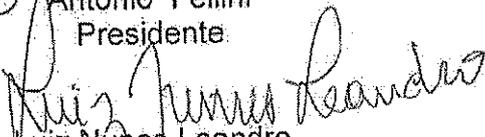
alistamento para o serviço militar até sessenta dias após a baixa ou dispensa. 52. ABONO SALARIAL. Pagamento de um abono salarial, equivalente a 50% do valor do salário, quando do retorno do empregado de gozo de férias. 53. CONVÊNIO FARMÁCIA: Obrigação de o empregador manter convênio com farmácia, na 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 avó 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 obrigatória 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 comerciária a dispensa por dois 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 a 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\$120,00 (cento e vinte 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 COMMISSIONADO: 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 justificadas 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 comerciaro 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 quanto a inflação do período for igual ou superior à 2% (dois por cento), de acordo com a variação do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas). 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 dezembro de 2.015, repassado aos cofres do sindicato até o dia 08 de janeiro de 2.016 b) 2,00% da remuneração percebida pelo empregado no mês de maio de 2.016, repassado aos cofres do sindicato até 09 de junho de 2.016. c) 2,00% por cento da remuneração percebida pelo empregado no mês de julho de 2.016, repassados aos cofres do sindicato até 08 de agosto de 2.016. 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 informação do sindicato, que se dará através de publicação de edital em jornal de grande circulação. 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, foi colocado em votação os demais itens da Ordem do Dia, 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 12 de novembro de 2015, 19,30 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 12 dias do mês de novembro de 2015 as 19,30 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, o que prejudica os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores. Após esclarecimentos e debates, os presentes aprovaram, por unanimidade, concessão de

poderes à diretoria do sindicato profissional para negociar e firmar acordo com as entidades patronais, a seguinte proposta de reajuste: 10,33% em 1º de novembro de 2015 sobre os salários já reajustados de 1º de novembro de 2014, índice que variam entre 10,33% a 14,56% nos pisos da última convenção 2014/2015, manutenção das demais cláusulas sociais da convenção coletiva 2014/2015. O Presidente colocou a palavra a disposição e, como não houve manifestações, 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 1º Secretário Sr. Luiz Nunes Leandro e pelo 1º Tesoureiro Sr. Antenor Mariano Federizzi que secretariaram os trabalhos. Nada mais havendo a registrar. Canoas, 12 de novembro de 2015.


Antonio Fellini
Presidente


Luiz Nunes Leandro
1º Secretário


Antenor Mariano Federizzi
1º Tesoureiro