



Sindicato dos Empregados no Comércio

Passo Fardo e Região
www.secpl.com.br

(54) 3311 1434 e (54) 3317 1930
secpl@secpl.com.br



percebida pelo empregado. **35) SALÁRIO DO EMPREGADO SUBSTITUTO** - Garantia ao empregado substituto de outro demitido em justa causa, de salário igual ao do empregado demitido, exceto as vantagens pessoais. **36) ABONO DE PONTO:** Fica garantido o Abono de Ponto: I) Ao empregado estudante em dia de realização de provas escolares, desde que comunicado ao empregador com doze horas de antecedência. II) Ao Pai ou Mãe Comerciarria no caso de internação de filhos menores de doze anos de idade ou inválidos mediante comprovação médica. III) A toda empregada gestante, no caso de consulta médica, mediante comprovação por declaração médica ou apresentação da carteira de gestante. IV) A todos os empregados, durante um dia para recebimento de parcelas do PIS, e durante dois dias quando o domicílio bancário for fora da cidade, salvo se a empresa adotar o sistema de pagamento direto. V) Aos membros da Diretoria da Entidade Suscitante, quando convocados para atividades sindicais cabendo as empresas abonarem suas faltas. (Precedente Normativo 83 do TST). **37) AS EMPRESAS FORNECERÃO OBRIGATORIAMENTE AOS EMPREGADOS:** I) Recibos ou envelopes de pagamento no ato do pagamento dos salários discriminando os pagamentos e descontos efetuados, devendo constar o número de horas normais e extras trabalhadas, o montante das vendas e/ou cobrança sobre as quais incidam comissões e os percentuais destas. II) Relação de salários, quando do término do contrato de trabalho, de acordo com o formulário da Previdência Social, com discriminação das parcelas salariais percebidas durante o período trabalhado. III) Informe anual de rendimentos, para fins de Imposto de Renda. **38) ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO** - Obrigação de as empresas anotarem na Carteira de Trabalho de seus empregados, a função efetivamente por eles exercida no estabelecimento, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). (Precedente Normativo 105 do TST). **39) DEVOLUÇÃO DA CTPS** - Obrigação de as empresas devolverem a carteira de trabalho do empregado, devidamente anotada, no prazo de quarenta e oito horas de seu recebimento, sob pena de multa de no valor de um dia de salário por dia de atraso, em favor do empregado. (Precedente Normativo 98 do TST). **40) ATESTADO DE DOENÇA** - Obrigação de as empresas aceitarem, para todos os efeitos, atestados de doença fornecidos por quaisquer profissionais médicos ou odontólogos. **41) COMPROVANTE DE ENTREGA DE DOCUMENTOS** - Obrigação de as empresas fornecerem a seus empregados comprovantes de recebimento de quaisquer documentos que por estes lhes sejam entregues. **42) CURSOS E REUNIÕES** - Obrigação de os cursos e reuniões promovidos pela empresa, quando do

Patrick Ribeiro



Sindicato dos Empregados no Comércio

Passo Fardo e Região
www.secpl.com.br

(54) 3311 1434 e (54) 3317 1930

secpl@secpl.com.br

filiado a



comparecimento obrigatório, serem realizadas durante a jornada normal de trabalho, ou as horas correspondentes serem pagas como extraordinárias. **43) ASSISTÊNCIA AOS FILHOS DOS EMPREGADOS - CRECHES** - As empresas que não mantiverem creches junto ao estabelecimento ou de forma conveniada pagarão aos seus empregados, por filho menor de seis anos de idade, um auxílio mensal em valor equivalente a 20% (vinte por cento) do Salário normativo da categoria profissional, independente de qualquer comprovação de despesas. **44) RECOMPOSIÇÃO SALARIAL NA RESCISÃO** - Por ocasião da rescisão contratual de integrantes da categoria profissional suscitante, deverá ser o salário recomposto através da aplicação da variação acumulada do INPC/IBGE ocorrida entre a data-base a data do desligamento do empregado, podendo ser compensados os aumentos espontâneos e/ou coercitivos concedidos no período. O salário que resultar deverá ser tomado como base para cálculo e pagamento de todas as parcelas rescisórias devidas. **45) AS EMPRESAS DEVERÃO POSSUIR OU MANTER NO ESTABELECIMENTO:**

I) **ASSENTOS** - Obrigação de as empresas colocarem assentos nos locais de trabalho, para uso dos empregados que tenham por atividade o atendimento ao público, nos termos da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho. II) **LOCAL PARA REFEIÇÕES** - Obrigação de as empresas, quando não dispensarem seus empregados pelo período necessário para fazer o lanche, inclusive os vigias para almoçar ou jantar manterem local apropriado e em condições de higiene para tal. III) **LIVRO PONTO OU CARTÃO MECANIZADO** - Obrigação de as empresas possuírem livro ponto ou cartão mecanizado, com a obrigatoriedade de o empregado registrar a sua presença ao trabalho, horário de início, intervalo, encerramento de jornada e horário extraordinário. **46) MAQUILAGEM** - É assegurado às empregadas que, forem obrigadas a trabalhar maquiladas ou executarem tarefas de maquilagem, o fornecimento, pelas empresas, de maquilagem gratuita. **47) FORNECIMENTO DE UNIFORMES** - As empresas que exijam o uso de uniformes ficam obrigadas a fornecê-los sem qualquer ônus para seus empregados. **PARÁGRAFO ÚNICO** - O uniforme deverá ser devolvido pelo empregado por ocasião da rescisão, desde que exigido pela empresa. **48) AUXÍLIO AOS EMPREGADOS:** I) **ESTUDANTE** - É devido ao empregado, desde que comprove a sua própria condição de estudante extensivo aos filhos menores de dezoito anos nesta condição, quando matriculado em curso oficial de ensino e comprovada a frequência, um auxílio escolar por ano, pago no mês de outubro, equivalente a cinquenta por cento do salário normativo da categoria no referido mês. II) **FUNERAL** - Em caso de falecimento de empregado por acidente de trabalho, o

Patrick Ribeiro



Sindicato dos Empregados no Comércio

Passo Fardo e Região
www.secpt.com.br

(54) 3311 1434 e (54) 3317 1930

secpt@secpt.com.br

filiado a



empregador fica obrigado a pagar um auxílio-funeral aos dependentes do mesmo em valor correspondente a dois salários normativos da categoria profissional. III) **TRANSPORTE** - As empresas ficam obrigadas a fornecer a seus empregados o transporte para deslocamento da residência/trabalho/trabalho/residência. IV) **REFEIÇÃO** - As empresas concederão auxílio para alimentação de seus empregados em valor não inferior a cinquenta por cento do piso salarial da categoria. V) **FARMÁCIA** - As empresas reembolsarão aos seus empregados, as despesas havidas com medicamentos, desde que tal importância não ultrapasse no mês a metade do piso salarial da categoria, e comprovada esta despesa por receita médica e nota fiscal da compra dos medicamentos.

49) GRATIFICAÇÃO NATALINA (13º SALÁRIO): I) As empresas ficam obrigadas a pagar 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados por ocasião das férias, independente de requerimento. II) As empresas pagarão 13º salário normal aos empregados que estiverem afastados do serviço, em gozo de auxílio-doença por período superior a quinze dias e inferior a cento e oitenta e dias. (Precedente Normativo 25 do TRT). III) Fica estabelecido uma multa de um dia de salário por dia de atraso, em favor do empregado, pela empresa que não efetuar o pagamento do 13º salário nos prazos da Lei. **50) IGUALDADE SALARIAL** - Não poderá haver desigualdade salarial por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, de acordo com o artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal, de empregados que prestem serviço ao mesmo empregador, exercendo idêntica função, com o mesmo tempo de serviço. **51) PROMOÇÃO** - Toda mudança de cargo, função ou transferência, ditas como promoção, serão acompanhadas de um aumento salarial. **52) ACESSO DO SINDICATO ÀS EMPRESAS** - As empresas permitirão obrigatoriamente o ingresso da Entidade Suscitante nas dependências da empresa para o fim específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional suscitante. **PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas permitirão a divulgação, em quadro mural com acesso aos empregados, de editais, aviso e notícias sindicais, editados pela Entidade Suscitante. **53) ASSISTÊNCIA DO SINDICATO NAS RESCISÕES CONTRATUAIS** - Qualquer rescisão de contrato de trabalho de empregados da categoria profissional suscitante, com mais de seis meses de serviço, será obrigatoriamente assistida pelo Sindicato Suscitante, sob pena de nulidade do ato. **54) ESPECIFICAÇÃO DO MOTIVO DA JUSTA CAUSA** - No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá fornecer ao empregado, quando solicitado por este ou pela entidade Suscitante que o representa, documento em que especifique a falta grave que teria motivado a despedida por justa causa. **55) INFORMAÇÃO**

Patrick Ribeiro



Sindicato dos Empregados no Comércio

Passo Fardo e Região
www.secpl.com.br

(54) 3311 1434 e (54) 3317 1930

secpl@secpl.com.br

filial a



DE ADMISSÕES E DEMISSÕES - Obrigação de as empresas fornecerem a entidade Suscitante a relação de admissões e demissões de empregados da categoria, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, do mês subsequente, ao dos respectivos atos. **PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas ficam obrigadas a encaminhar a entidade Suscitante, cópias da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no prazo máximo de dez dias após o prazo legal de apresentação nos bancos ou nos correios. **56) DELEGADO SINDICAL** - É assegurada a estabilidade provisória, por um ano, ao Delegado Sindical, na proporção de um por empresa com pelo menos dez empregados na mesma categoria profissional, quando eleito por assembleia geral, promovida pelo respectivo Sindicato entre os interessados, com mandato não inferior a um ano. **57) FREQUÊNCIA LIVRE DOS DIRIGENTES SINDICAIS** - Assegura-se a frequência livre aos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas. (Precedente Normativo 83 do TST). **58) RELAÇÃO DOS EMPREGADOS** - Obrigatoriedade de as empresas discriminarem no verso das guias de recolhimento de contribuições aprovadas pela categoria a nominata dos empregados, bem como os salários percebidos e reajustados, encaminhado a mesma a entidade Suscitante no prazo de dez dias após os respectivos recolhimentos. **59) ELEIÇÕES DAS CIPAS** - As eleições dos membros da CIPAS deverão ser feitas sob supervisão da entidade Suscitante, devendo as empresas comunicarem ao Sindicato da eleição, trinta dias antes de sua realização. (Precedente Normativo 14 do TRT). **60) MULTAS** - As empresas sofrerão multas nas seguintes situações: **I) Falta de cadastramento no PIS:** As empresas sofrerão multa no valor de um salário normativo, pago ao empregado que for prejudicado em decorrência do seu não cadastramento no PIS ou pela omissão de seu nome na RAIS, sem prejuízo dos demais direitos. **II) Pelo descumprimento das cláusulas do dissídio:** As empresas que descumprirem qualquer das cláusulas que contenham a obrigação de fazer, exceto aquelas que já tenham multa específica, sofrerão uma multa no valor de cinco por cento do salário normativo da categoria, por empregado, em favor dos prejudicados, pagas através do Sindicato. **61) PRÊMIO ASSIDUIDADE** - Aos empregados que não registrarem faltas ao serviço, fica assegurado o pagamento de prêmio assiduidade no valor de 10% (dez por cento) do salário percebido, sendo que este adicional não integrará o salário para qualquer efeito legal. **62) RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES SINDICAIS E CONTRIBUIÇÕES** - Ficam as empresas autorizadas e obrigatoriamente deverão descontar em folha de pagamento de seus empregados o valor correspondente a mensalidade a ser



Sindicato dos Empregados no Comércio

Passo Fardo e Região
www.secptf.com.br

(54) 3311 1434 e (54) 3317 1930
secptf@secptf.com.br

filial a



fixada em Assembleia Geral da categoria, recolhendo as ditas importâncias em favor do Sindicato, até o quinto dia útil seguinte ao que o desconto se referir. **63) ADICIONAL PARA TRABALHO NOTURNO** - O trabalho noturno será pago com adicional de 60% (sessenta por cento), a incidir sobre o salário da hora normal. (Precedente Normativo 90 do TST). **64) ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA** - Aos empregados transferidos conforme estabelece o artigo 469 da CLT, será concedido um adicional de transferência, no percentual de 50% (cinquenta por cento) do seu salário. (Precedente Normativo 101 do TST). **65) CANCELAMENTO OU ADIAMENTO DE FÉRIAS** - Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros causados a este. **66) GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO** - É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT. (Precedente Normativo 06 do TST). **67) ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS, DIABETE, CÂNCER** - Ocorrendo resultado positivo em qualquer dos empregados da empresa, abrangidos por esta convenção, este(s) terá(ão) estabilidade até que se consolide sua cura ou falecimento, sendo vedada a dispensa e/ou discriminação sob qualquer pretexto desde que a demissão não seja por justa causa. **68) ESTAGIÁRIOS** - As empresas que contratam estagiários, deverão informar a entidade Suscitante tal contratação no prazo de 10 (dez) dias do ato, sob pena de não o fazendo, o estagiário ser considerado como empregado normal. **PARÁGRAFO ÚNICO** - É vedado a realização de contrato de experiência para os estagiários, após a conclusão do estágio. **69) QUEBRA DE MATERIAL** - Não será permitido o desconto do salário do empregado por quebra de material, salvo na hipótese de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados. (Precedente Normativo 118 do TST). **70) PAGAMENTO DE SALÁRIO AO ANALFABETO** - O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado em moeda corrente nacional, na presença de duas testemunhas. (Precedente Normativo 58 do TST). **71) PAGAMENTO DO DIA EXCEDENTE AO 30º DIA DE TRABALHO** - É assegurado aos empregados mensalistas o pagamento do dia excedente ao trigésimo dia de trabalho dos meses de janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro. **PARÁGRAFO ÚNICO**: No mês de fevereiro será pago aos empregados mensalistas os dias de acordo com o calendário do respectivo ano. **72) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU**

Patrick Ribeiro



Sindicato dos Empregados no Comércio

Passo Fardo e Região
www.secpi.com.br

(54) 3311 1434 e (54) 3317 1930

secpi@secpi.com.br

filial a



RESULTADOS - Obrigatoriedade da participação da entidade Suscitante em todas as negociações, deliberações e acordos, que visem a participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas, assegurados pelo artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e legislação vigente. **73) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** - Atendendo deliberação da Assembleia Geral da categoria, as empresas descontarão de seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não, pelas cláusulas do presente acordo, a contribuição na modalidade de contribuição assistencial no valor correspondente a: I) O valor correspondente a 4% (quatro por cento) da remuneração do mês de maio de 2025, devidamente reajustada, qualquer que seja a forma de remuneração. II) O valor correspondente a 4% (quatro por cento) da remuneração do mês setembro de 2025, devidamente reajustada, qualquer que seja a forma de remuneração. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** as importâncias acima referidas deverão ser recolhidas aos cofres do sindicato suscitante, até o dia 10 do mês subsequente aos dos descontos, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT. **PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os descontos nesta cláusula tratam de contribuição para custeio da entidade e serão aplicados em benefícios assistenciais à categoria. **74) MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS JÁ CONQUISTADAS EM CONVENÇÕES, ACORDOS OU SENTENÇA NORMATIVA ANTERIORES** - Enquanto não for acordado ou julgado o processo de dissídio coletivo da categoria, permanecem em vigor todas as cláusulas das convenções, acordos ou sentença normativa. **PARÁGRAFO ÚNICO** - Para o ANO SEGUINTE à vigência deste acordo ou convenção FICA ASSEGURADA E GARANTIDA A DATA-BASE, independentemente de formalização de convenção ou acordo. **75) VIGÊNCIA** - O presente dissídio terá vigência a partir de 1º de março de 2025, para os empregados com data base no mês de março, e a partir de 1º abril de 2025, para os empregados com data-base em abril. *Terceiro item da ordem do dia: " Autorização para em caso de malogro das negociações ajuizar ação de dissídio e/ou revisão de dissídio coletivo, de natureza jurídica e econômica, na forma disposta na legislação em vigor"; tal item suscitou amplo debate, diante da necessidade de recorrer-se ao poder judiciário, para, em caso de não se chegar a bom termo nas negociações com a classe patronal, colocado em votação, sendo aprovado por votação aberta e por unanimidade, o seguinte: autorizar a instauração de revisão e/ou dissídio coletivo, para assegurar a categoria o estabelecimento de regras que disciplinem os reajustes dos salários, bem como as condições de trabalho. De imediato, foi examinado o quarto item da ordem do dia: "bases para o pedido amigável ou judicial"; após ser discutido foi aprovado por votação aberta*

Patrick Ribeiro



Sindicato dos Empregados no Comércio

Passo Fundo e Região
www.secpl.com.br

(54) 3311 1434 e (54) 3317 1930

secpl@secpl.com.br

filiado a



e por unanimidade o seguinte: pleitear as mesmas reivindicações constantes e aprovadas no item segundo. A seguir, foi colocado em discussão o quinto item da ordem do dia: "concessão de amplos poderes à diretoria colegiada do sindicato, para em caso de malogro nas negociações, indicar mediador, aceitar ou rejeitar o mediador (es) indicado pelo(s) suscitado(s), bem como solicitar mediação do ministério do trabalho e emprego"; tal item suscitou amplo esclarecimento, que após discutido foi aprovado por votação aberta e por unanimidade. A seguir foi colocado em apreciação o sexto item da ordem do dia: "concessão de amplos poderes à diretoria colegiada para negociar com a categoria econômica, podendo aceitar ou rejeitar propostas, firmar acordo ou convenção, inclusive acordos aditivos, podendo ainda delegar poderes"; debatido amplamente o assunto foi colocado em votação, tendo sido decidido por votação aberta e por unanimidade, a concessão dos mais amplos poderes a Diretoria Colegiada entidade ou a quem ele delegar poderes, para firmar acordos e convenções, inclusive em níveis inferiores aos ora estabelecidos. De imediato, foi examinado o sétimo item: "autorização para o sindicato dos empregados no comércio de passo fundo e região, ajuizar ações coletivas e individuais na condição de substituto processual, conforme dispositivo legal". Após ampla discussão foi aprovado por votação aberta e por unanimidade o seguinte: autorização para o Sindicato dos empregados no comércio de Passo Fundo e Região, ajuizar ações coletivas e individuais na condição de substituto processual. Após foi apreciado o oitavo item da ordem do dia: "autorização para o sindicato dos empregados no comércio de passo fundo e região, negociar com a categoria econômica, ou ainda por empresa PLR (participação nos lucros e resultados) de acordo com o que determina a lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000". Após ampla discussão foi aprovado por votação aberta e por unanimidade o seguinte: autorização para o sindicato negociar com a categoria econômica, ou ainda por empresa a participação nos lucros e/ou resultados. A seguir foi examinado o nono item da ordem do dia. "Discussão e deliberação ou não da proibição do trabalho aos domingos". Após ampla discussão foi aprovado por votação aberta e por unanimidade que o Sindicato poderá autorizar as empresas das bases de sua representação a efetuarem trabalho aos domingos e feriados mediante convenção coletiva garantido regras e condições benéficas aos trabalhadores. Prosseguindo passou-se ao exame do décimo item da ordem do dia. "Autorização para descontos de contribuição assistencial dos empregados em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Passo Fundo e Região, bem como fixação dos critérios para oposição, nos termos do Tema 935 do STF; 10.1. Discussão e deliberação sobre fixação de

Patrick Rubira



Sindicato dos Empregados no Comércio

Passo Fardo e Região
www.secpl.com.br

(54) 3311 1434 e (54) 3317 1930
secpl@secpl.com.br

filiado a



valor ao sistema de arrecadação e partilha da contribuição assistencial entre Sindicato, Federação e Confederação; 10.2. Discussão e fixação quanto à época e o recolhimento do desconto da referida contribuição e, também, a fixação de penalidades aos casos de recolhimento em atraso"; foi discutida a manutenção financeira do sindicato, decorrente do compromisso constitucional de representar os interesses individuais e coletivos de toda a categoria profissional e não apenas dos associados e, após ampla discussão foi colocada em votação, sendo aprovado por votação aberta e por maioria absoluta o seguinte: Atendendo deliberação da Assembleia Geral da categoria, as empresas descontarão de seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não, pelas cláusulas do presente acordo, a contribuição na modalidade de contribuição assistencial no valor correspondente a: I) O valor correspondente a 4% (quatro por cento) da remuneração do mês de maio de 2025, devidamente reajustada, qualquer que seja a forma de remuneração. II) O valor correspondente a 4% (quatro por cento) da remuneração do mês setembro de 2025, devidamente reajustada, qualquer que seja a forma de remuneração. PARÁGRAFO PRIMEIRO: as importâncias acima referidas deverão ser recolhidas aos cofres do sindicato suscitante, até o dia 10 do mês subsequente aos dos descontos, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT. PARÁGRAFO SEGUNDO - Os descontos nesta cláusula tratam de contribuição para custeio da entidade e serão aplicados em benefícios assistenciais à categoria. Fica assegurado o direito de oposição à contribuição assistencial, que será exercido da seguinte forma: os empregados que não desejam contribuir e nem fazer usos das vantagens obtidas, deverão apresentar, pessoalmente e, sendo protocolizada pela entidade laboral a recusa ao desconto da contribuição, por meio de carta de oposição escrita de próprio punho, em duas vias, com cópia ao empregador, no prazo de quinze dias corridos a contar da assinatura da convenção coletiva e sua ampla divulgação nas redes sociais. Após, o Senhor Diretor Patrick colocou a palavra à disposição dos presentes. Como não houve manifestação e, cumpridas as finalidades da presente assembleia geral, tendo ainda, sido proclamados os resultados das votações, foi a mesma encerrada, sendo lavrada a presente ata que é devidamente aprovada e assinada pelo senhor Patrick Ribeiro, Diretor de Administração e Finanças da entidade e pela assessoria jurídica, que secretariou os trabalhos. Assembleia encerrada às vinte e uma horas.

Patrick Ribeiro
Patrick Ribeiro

Diretor de Administração

Ana Cristina Voloski
Ana Cristina Voloski

OAB/RS 97.819