

## ATA DA ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA HÍBRIDA, REALIZADA NO DIA 29 DE AGOSTO DE 2024 – CAMPANHA SALARIAL 2024/2025

Aos vinte e nove dias de agosto de dois mil e vinte e quatro, às dezenove horas, em segunda convocação, na sede deste Sindicato, localizado na Rua General Vitorino nº 113, no auditório do segundo andar, no Centro Histórico de Porto Alegre, teve início a presente Assembleia Geral Ordinária na forma híbrida, ou seja, com a presença física e virtual da categoria concomitantemente no mesmo ato. A participação virtual se deu através da plataforma Zoom. Os trabalhos foram abertos pelo presidente do SINDEC, Nilton Neco Souza da Silva, que inicialmente agradeceu o comparecimento de todos nas formas presencial e virtual. Esclareceu, ainda, que os dirigentes do SINDEC trabalharam muito na divulgação da presente Assembleia para propiciar a mais ampla participação dos integrantes da categoria, além da divulgação no site da entidade e em suas redes sociais Facebook, Instagram, Whatsapp e também realizaram a visita nos locais de trabalho entregando panfletos de convocação. A seguir convidou para comporem a mesa da Assembleia as seguintes pessoas: José Américo Cordeiro, Tesoureiro Geral; Luis Carlos Silva Barbosa, Diretor de Assuntos Relacionados à Cultura e Formação Profissional; Advogada Carmen Pinto, Assessora Jurídica do SINDEC e a Economista Daniela Sandi, Técnica do DIEESE. Em seguimento solicitou ao Diretor Barbosa que procedesse a leitura do Edital de Convocação publicado na edição de 23 de agosto de 2024, nos jornais Correio do Povo, página 23 e no Jornal do Comércio, página 11, cujo teor é como segue: **“EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA** - O Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre, no uso das atribuições estatutárias e pelo disposto no artigo 3º da Lei 14.309/2022, **CONVOCA todos os empregados no comércio de Porto Alegre, independentemente de sua condição de sindicalizado ou não à Entidade**, para participarem da Assembleia Geral Ordinária, que se realizará na forma híbrida: **Presencial** na Rua General Vitorino nº 113 – 2º andar, bairro Centro, Porto Alegre/RS e **Virtual** através da plataforma digital ZOOM, no dia **29 de agosto de 2024, às 18h30min, em primeira convocação**, e, não sendo obtido quórum, às 19h em última convocação, a fim de discutirem e deliberarem sobre os assuntos a seguir indicados nesta ordem do dia: **1. Conveniência de se formalizar Convenção Coletiva de Trabalho abrangendo a categoria representada e as categorias econômicas respectivas: 1.1. no caso de aprovação, discussão e estabelecimento de pauta de reivindicações; 1.2. no caso de rejeição, discussão e estabelecimento de formas legais e políticas a serem adotadas. 2. Concessão de poderes à diretoria do sindicato profissional para negociar e firmar acordo com as entidades patronais em Convenção Coletiva de Trabalho / Acordo Coletivo de Trabalho. 3. Alternativa de eleger mediador ou árbitro caso frustrada a negociação coletiva. 4. No caso de malogro nas negociações para formalizar a convenção coletiva de trabalho, autorização para a instauração e revisão de dissídio coletivo. 5. Contribuição negocial, cujos valores, forma de pagamento e delimitação de prazo serão deliberados, no caso de sua aprovação, com fundamento no julgamento do Tema 935 do STF, na Súmula 86 do TRT-4, na Nota Técnica nº 09/2024 da CONALIS e da decisão da Câmara de Coordenação e Revisão do MPF (CCR) exarada nos autos do procedimento nº 000076.2002.04.000/2; 5.1. discussão e deliberação de**



estratégias para o combate aos atos antissindicais. 6. Manutenção da assembleia geral da categoria em aberto até a solução final da convenção/dissídio. 7. Concessão de poderes ao SINDEC para ajuizar ações judiciais como substituto processual de integrantes da categoria. 8. Deliberar sobre a proposta da Diretoria Administrativa Efetiva do SINDEC de referendar as decisões desta assembleia, relativa a todos os itens da ordem do dia aprovados, através de uma Assembleia Geral Referendária; **8.1.** aprovada a proposta, definição das normas de instrumentalização, votação e apuração do referendo. **Porto Alegre, 23 de agosto de 2024. Nilton Neco – Presidente.** *Obs.: Os comerciários, sindicalizados ou não, interessados em participar da Assembleia Geral Ordinária VIRTUAL terão acesso ao link de participação à plataforma digital ZOOM, bem como ao mecanismo de Assembleia Web de votação, através do site: <https://assembleia.sindec.org.br>.* A seguir o Presidente Nilton Neco colocou em votação o teor do Edital de Convocação recentemente lido, que votado, teve a aprovação unânime dos participantes da Assembleia. Após a leitura do Edital de convocação o Presidente chamou a Economista Daniela Sandi do DIEESE para realizar explanação a respeito da correção dos salários, e atualizar os presentes relativamente aos índices indexadores e convenções coletivas atuais da categoria do comércio no Brasil e no Rio Grande do Sul. Feitos os esclarecimentos pela economista Daniela, o Presidente Neco passou a falar sobre cada ordem do dia constante no edital de convocação. Expor item por item, disponibilizou a palavra aos presentes para os questionamentos que existissem e esclareceu as dúvidas daqueles que se pronunciaram. Logo após solicitou para o dirigente Américo Cordeiro que realizasse leitura e esclarecimentos das cláusulas sugeridas da pauta de reivindicações. Feita a leitura das cláusulas que compõem a pauta reivindicatória, o Presidente Neco solicitou aos presentes que possuísem dúvidas a respeito das cláusulas mencionadas ou mesmo possuísem sugestões de cláusulas novas, usassem aquele momento para os esclarecimentos. Logo a seguir foi colocado em regime de votação, na modalidade de voto secreto na urna coletora de votos, sendo votado item por item da ordem do dia tendo os seguintes resultados: No item um a saber: **1.** Conveniência de se formalizar Convenção Coletiva de Trabalho abrangendo a categoria representada e as categorias econômicas respectivas. Após apurados os votos, foi verificada a aprovação por unanimidade; Passou-se a coleta de votos do item um ponto um da pauta: **1.1.** no caso de aprovação, discussão e estabelecimento de pauta de reivindicações. Foi aprovado por maioria absoluta a seguinte pauta reivindicatória: **DOS PRINCÍPIOS DE AFIRMAÇÃO SINDICAL - TRABALHO DECENTE 001.** Para a OIT, o trabalho é a via fundamental para a superação da pobreza e da exclusão social. E não qualquer trabalho, mas sim um Trabalho Decente. Os responsáveis pelos estabelecimentos de comércio, partes de categoria econômica representadas por seus Sindicatos obrigam-se a promover, junto às empresas e aos seus empregados, o trabalho decente e o desenvolvimento sustentável, considerados o crescimento econômico dos comerciários. No plano individual: Direito ao trabalho; Liberdade de escolha do trabalho; Igualdade de oportunidade para e no exercício do trabalho; Direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; Direito a uma justa remuneração que permita satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança; Direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; Proibição do trabalho infantil. No plano coletivo: Liberdade sindical e Negociações coletivas. No plano da seguridade: Proteção contra o desemprego e outros riscos



socialis. Apesar de o Brasil ser País Membro da O.I.T. e ter na Carta Magna de 1988, diversas garantias que são direitos fundamentais do cidadão, a nova CLT retirou tais direitos dos trabalhadores e acentuou de forma brutal a disparidade na correlação de forças entre Capital e Trabalho. O respeito na prática dos princípios e direitos fundamentais, expressos na presente Pauta de Reivindicações, documento este originado de assembleia geral virtual do conjunto da categoria convocada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre — SINDEC, através da publicação em diversos jornais que circulam na Capital do RS de editais de convocação com ordens do dia específicas para tanto. **Item único.** A empresa que se opuser, impedir, dificultar ou deixar de fazer atos à implantação do trabalho decente e o desenvolvimento sustentável, responderá, pelos atos antissindiciais além das ações administrativas e judiciais, cível e criminal, judicialmente; perante os órgãos de defesa da organização sindical, e em multa, por comerciário empregado à empresa, na ordem de cinquenta por cento do valor do salário normativo da categoria. **TRABALHO DEGRADANTE 002.** As empresas de comércio de Porto Alegre e o SINDEC envidarão todos os esforços para erradicar o Trabalho Degradante, sendo esta toda forma de trabalho violadora da dignidade da pessoa humana, como o realizado em condições ilegais, o trabalho forçado e o trabalho infantil. **Item 1º** Será caracterizado "trabalho forçado ou obrigatório" todo trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual o trabalhador não se ofereceu de espontânea vontade. **Item 2º** A empresa que impedir ou dificultar as políticas de erradicação do trabalho degradante pelo SINDEC, sindicato econômico, entidade governamental ou pelos próprios comerciários responderá, judicialmente; perante os órgãos de defesa da organização sindical, como ato antissindical; e em multa, por comerciário empregado à empresa, na ordem de cinquenta por cento do valor do salário normativo da categoria. **ABRANGÊNCIA 003.** A presente norma coletiva abrange os empregados dos estabelecimentos de comércio da base territorial do município de Porto Alegre, e trabalhadores, inclusive em teletrabalho, trabalho em plataformas digitais, autônomos e terceirizados, nas funções ou profissões descritas no art. 1º do Estatuto do SINDEC ou, se novas, similares as já referidas, em virtude da atividade ser preponderante por conexão funcional, representados pelo SINDEC, e as empresas que contratam tais comerciários, representadas pelo respectivo sindicato econômico. **Item 1º** Os profissionais que trabalham com informática em atividade econômica do comércio, exercida pelo empregador, são representados pelo SINDEC. **Item 2º** Conforme art. 511, § 2º, da CLT considera-se comerciário o *motoboy* que trabalhe para a empresa de comércio pilotando motocicletas para fazer o transporte de pequenas cargas ou volumes e para a realização de pequenas tarefas externas, direta ou indiretamente por terceirização — pois, a responsabilidade subsidiária do tomador decorre do fato de ter sido o real beneficiário dos trabalhos. **Item 3º** Conforme art. 511, § 2º, da CLT considera-se comerciário o empregado que faz teleatendimento. **Item 4º** Conforme art. 511, § 2º, da CLT considera-se comerciário o empregado que seja contratado como técnico em óptica, contatólogo, óptico contatólogo, óptico oftálmico, óptico optometrista, óptico protesista, técnico optometrista, ou função similar. **IGUALDADE SALARIAL 004.** As empresas ficam obrigadas a criar uma Comissão entre Sindicato e Empresa, para discutir igualdade de gênero e, promover a igualdade de oportunidades para todos no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar, que se abstenham de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão dos



trabalhadores e durante sua contratualidade, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal e no artigo 461 da CLT. **COMBATE A MISOGINIA 005.** As partes acordam proteger e incentivar a igualdade de oportunidades para todos e todas no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar, orientando os empregadores a se absterem de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão dos(as) trabalhadores(as) e enquanto vigorar seu contrato de trabalho, orientado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, pela Convenção nº 111 da OIT e pela CF/88. **Item único.** Será formada uma Comissão Paritária com representação dos Sindicatos Convenientes no prazo de 60 dias após a assinatura do presente instrumento, para promover ações de formação e de orientação com foco nos direitos humanos, na participação igualitária de gênero nas empresas, na promoção da igualdade salarial, visando também a inclusão, a diversidade e a promoção de ações que colaborem para eliminar os assédios moral e sexual. **AUTISMO: COLABORAÇÃO MÚTUA DOS CONVENIENTES PARA UMA SOCIEDADE MAIS INCLUSIVA NOS SETORES COMERCIAIS 006.** Os convenientes estabelecem colaboração mútua para implementar iniciativas que promovam a conscientização sobre o autismo, incluindo, campanhas educativas, treinamentos para os empregados e a adaptação de ambientes comerciais para melhor atender às necessidades de pessoas com autismo. O SINDEC se compromete a mobilizar seus membros para participação ativa nas ações propostas e a fomentar a disseminação de informações sobre o autismo entre os empregados no comércio e, o Sindicato econômico se compromete a incentivar a categoria representada a aderirem às iniciativas propostas, oferecendo suporte para a implementação das adaptações necessárias em seus estabelecimentos comerciais. **Item único.** Comprometem-se os sindicatos convenientes realizar as ações abaixo descritas para o cumprimento desta cláusula: a. Realização de campanhas conjuntas durante o mês de abril de 2025, reconhecido internacionalmente como o mês de conscientização sobre o autismo. b. Desenvolvimento de materiais informativos e formativos para distribuição nos estabelecimentos comerciais. c. Promoção de treinamentos específicos para empregados do comércio sobre como atender de maneira inclusiva e sensível às necessidades de clientes com autismo. d. Estímulo à adaptação dos ambientes comerciais para torná-los mais acessíveis a pessoas com autismo, como a criação de áreas de menor estímulo sensorial. **PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO 007.** Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificadora relacionada com sua capacidade, seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, ficando impedido, portanto, a cessação da atividade laboral sem uma causa socialmente justificada (Art. 4º C. 158 – OIT). **Item 1º** Caso ocorra despedida de comerciário, socialmente justificada e com moderação própria ao exercício de qualquer direito — pelas repercussões na vida dos outros —, só será válida quando feita com a assistência do SINDEC. **Item 2º** Quando invocada a justa causa para a despedida, o empregado será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, sob pena de ser considerada a demissão imotivada. **Item 3º** Os sindicatos convenientes indicarão membros da categoria e técnicos para comissão de Promoção de Emprego e à Proteção contra desemprego que terá como finalidade coordenar o seu regime de proteção contra o desemprego e a sua política de emprego. Para esse fim, deverá providenciar que o seu sistema de proteção contra o desemprego e, em particular, as modalidades de indenização do



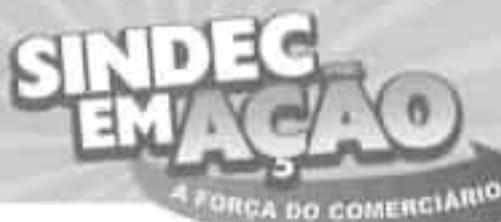
desemprego, contribuam para a promoção do pleno emprego produtivo, livremente escolhido, e que não tenham como resultado dissuadir os empregadores de oferecerem emprego produtivo, nem os trabalhadores de procurá-lo. **DISPENSA IMOTIVADA PLÚRIMA OU COLETIVA 008.** Para que ocorram dispensas imotivadas plúrimas ou coletivas, nas empresas do comércio, será necessária a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato profissional conveniente, sob pena de nulidade. **DIA DO COMERCÁRIO 009.** As empresas representadas pelo sindicato econômico concederão aos comerciários, a título de homenagear o seu dia — 30 de outubro — e por ser a atividade profissional privada a maior da cidade de Porto Alegre, um abono correspondente a dois dias do salário auferido no mês de outubro de 2025, devendo este ser pago juntamente com o salário deste mês. **Item único.** Em se tratando de comerciário comissionista o dia de salário será calculado pelo total da remuneração auferida no mês, dividido pelo número de dias trabalhados. **DO INGRESSO NA CATEGORIA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO 010.** Deverá ser anotada na CTPS do comerciário a função que ele efetivamente exerce, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações — CBO correspondente, sendo vedada nomeação da função contratada diferentemente daquelas constantes no CBO. **Item único.** No caso de haver alteração de função, o registro deverá ser feito simultaneamente na CTPS, sob pena de multa em favor do empregado de um salário-mínimo profissional. **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA 011.** É proibida a contratação por experiência de comerciários que já trabalharam ou que tenham sido nela temporários ou estagiários na mesma função. **Item único.** No texto dos contratos de emprego — de experiência, por prazo determinado ou por prazo indeterminado — apresentados pelas empresas aos novos comerciários deverá constar cláusula com a seguinte redação: "Fica ciente o empregado que Constituição Federal prevê o Princípio da Unicidade Sindical como direito social e que o Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre - SINDEC é a entidade sindical legitimada que o representa". **TRABALHADOR AUTÔNOMO 012.** A contratação de trabalhador autônomo, prevista no art. 442-B da CLT, deve observar as normas abaixo elencadas: **Item 1º** Os trabalhadores autônomos que exercerem atividade nas empresas abrangidas nesta CCT, independente de se tratar de contratação como Pessoa Jurídica ou Pessoa Física, deverá ser assistido pelo sindicato da respectiva categoria profissional; **Item 2º** Quando for verificado que o trabalhador autônomo exerce atividade de forma exclusiva, levando-se em consideração a aplicação do princípio da primazia da realidade e, desde que preenchidos os requisitos para configuração da relação de emprego será comprovado o vínculo empregatício. **Item 3º** Quando realizado o contrato de trabalho autônomo o contratante deverá recolher os encargos previdenciários decorrentes da prestação dos serviços pelo contratado. **Item 4º** Sempre que realizada a contratação de trabalhador autônomo deverá constar no contrato de trabalho a obrigatoriedade de comparecimento deste ao sindicato que representa a categoria profissional, para que possam ser prestadas informações quanto aos seus direitos e deveres na relação de trabalho. **Item 5º** As contratações de trabalhadores autônomos, independentemente de serem exclusivos ou não, contínuos ou não, deverão ser regidas pelos princípios gerais do Direito do Trabalho, quais sejam: o princípio da proteção; primazia da realidade; continuidade; inalterabilidade contratual lesiva; intangibilidade salarial; irrenunciabilidade de direitos. **Item 6º** Quando a prestação do trabalho autônomo se der no local da prestação de serviços pelo contratante, deverá ser fornecido ao trabalhador autônomo todas as instruções relativas à segurança e medicina do trabalho. **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU**



**RESULTADOS (PLR) 013.** Em atendimento ao que dispõe o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho instituirão, por meio de acordo coletivo com a entidade sindical representativa dos empregados, a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), nos termos das leis 10.101 de 19.12.2000 e 12.832 de 20.06.2013. **Item 1º** Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para a sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos. **Item 2º** O desrespeito dos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores. **Item 3º** Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição. **DA REVISÃO ANUAL DOS SALÁRIOS - CORREÇÃO SALARIAL 014.** Os comerciários representados pelo SINDEC terão seus salários corrigidos a partir da data-base, 01 de novembro de 2024, com o percentual de cem por cento do Índice Nacional de Preços ao Consumidor — INPC do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE, apurado entre 01-11-2023 e 31-10-2024 e a incidir sobre o salário percebido em 1º de novembro de 2023. **Item 1º** Os comerciários que ingressaram na empresa após 1º de novembro de 2023 terão seus salários reajustados proporcionalmente de acordo com a data de admissão. **Item 2º** Fica ressalvado, a aplicação de eventual legislação sobre recomposição de perdas salariais na forma que vier a ser editada, desde que estabelecido índice superior ao reajuste previsto nesta cláusula. **AUMENTO REAL DE SALÁRIO 015.** As empresas pertencentes à categoria econômica, após a correção salarial estipulada na cláusula anterior, aumentarão em 2% (dois por cento) os salários dos comerciários de Porto Alegre representados pelo SINDEC, a título de aumento real. **SALÁRIO NORMATIVO 016.** Fica assegurado à categoria representada pelo SINDEC com base no disposto no inciso V do artigo 7º da CF/88, a partir da data-base, um salário normativo mensal de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais). **DOS ADICIONAIS AO SALÁRIO - ADICIONAL PARA HORAS EXTRAORDINÁRIAS 017.** As horas extras serão remuneradas com adicional de cem por cento. **Item 1º** É proibida a institucionalização nas empresas representadas pelo sindicato econômico da compensação horária ou do chamado 'banco de horas'. **Item 2º** A compensação de horário só será devida em caso de supressão do trabalho aos sábados, em um ou nos dois turnos, e no caso de sábado compensado ser feriado devem as horas a ser compensadas pagas como extraordinárias. **ADICIONAL PARA DOMINGOS E FERIADOS EM SERVIÇOS ESSENCIAIS 018.** As horas de trabalho prestadas por integrantes da categoria em atividades essenciais (farmácias, funerárias, floricultura, peixaria) em domingos, feriados e dias previstos para o repouso semanal remunerado, deverão ser pagas com adicional de cem por cento, sem prejuízo da percepção do repouso semanal remunerado; no caso das mesmas serem compensadas, deverá ser pago com adicional de duzentos por cento. **Item único.** A utilização da mão de obra em serviços essenciais de supermercados só poderá ser exigida mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de



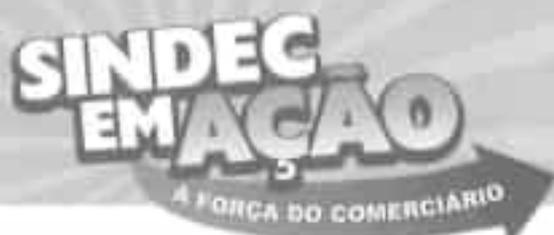
trabalho. **ADICIONAL DE RISCO DE VIDA – VIGIAS 019.** As empresas pagarão adicional de trinta por cento da remuneração percebida aos comerciários que exerçam a função de vigia ou assemelhado. **ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PENOSIDADE E PERICULOSIDADE 020.** Os comerciários que trabalharem em condições insalubre e/ou penosa — atividade que por sua natureza ou métodos de trabalho submetam o comerciário à fadiga física ou psicológica — terão direito de receber adicional de quarenta por cento sobre a remuneração recebida, para cada um que ocorra e independente do tempo de exposição ou tolerância do organismo humano. **Item 1º** As empresas enviarão mensalmente cópia do Perfil Profissiográfico Previdenciário — PPP de cada empregado ao SINDEC, cujo original deve ser preenchido para a comprovação da efetiva exposição dos trabalhadores a agentes nocivos, o conhecimento de todos os ambientes e o controle da saúde ocupacional de todos os operários. **Item 2º** As empresas reconhecerão os laudos periciais elaborados por técnicos indicados pelo SINDEC e credenciados pelo Ministério do Trabalho e Emprego — MTE. **Item 3º** O simples fornecimento de EPIs pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, devendo ele tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade. **Item 4º** O adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico do comerciário. **Item 5º** Caso ocorra o fato de o comerciário trabalhar em duas ou mais tipos de risco nas atividades que caracterizem situações insalubre, penosa, periculosa ou de risco de vida, terá direito ele de receber os adicionais respectivos de forma acumulada. **Item 6º** Caso existam dúvidas quanto ao grau do adicional de insalubridade a ser aferido, deverá ser adotado o adicional em grau mais benéfico ao trabalhador. **ADICIONAL NOTURNO 021.** O trabalho noturno de comerciário será remunerado com o adicional de quarenta por cento calculados sobre o salário hora. **Item 1º** O adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno. **Item 2º** A transferência para o período diurno de trabalho implica na manutenção do direito aos salários a título de adicional noturno. **Item 3º** Considerar-se-á trabalho noturno todo aquele efetuado no período das 20h até o término da jornada. **Item 4º** Serão devidas, no mínimo, duas folgas suplementares por mês, para o comerciário que desenvolva seu trabalho, integral ou parcial, no período noturno. **ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – ANUÊNIO 022.** Fica assegurado no salário do comerciário um adicional mensal de um por cento da remuneração para cada um ano de trabalho prestado à mesma empresa. **ADICIONAL POR GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO 023.** Os comerciários que exercem cargos de chefia, encarregado ou equivalente, receberão um adicional de trinta por cento sobre o salário, a título de gratificação de função. **ADICIONAL POR GRATIFICAÇÃO DE CAIXA 024.** Os empregados que exerçam a atividade de caixa, receberão uma verba, a título de “quebra de caixa”, no valor equivalente a dez por cento sobre a remuneração percebida. **DAS PARCELAS QUE INCORPORAM O SALÁRIO 025.** Todos os benefícios auferidos pelos trabalhadores, em pecúnia ou em natura, serão incorporados aos salários para todos os efeitos legais. **AUXÍLIOS ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO 026.** Os empregadores fornecerão ticket-refeição, inclusive nas férias e demais interrupções do contrato de trabalho, no valor diário de R\$ 50,00 (cinquenta reais). **Item único.** Sempre que ocorrer prorrogação da jornada de trabalho, em período de até duas horas, as empresas ficam obrigadas a fornecer lanches aos empregados com valor proteico conforme os padrões nutricionais ou o equivalente ao valor de dois por cento do salário contratual. **AUXÍLIO CESTA BÁSICA 027.** Os comerciários receberão mensal e independentemente do salário percebido, uma cesta alimentícia composta de alimentos básicos para



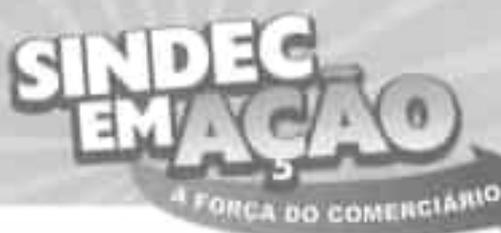
manutenção de quatro pessoas. **AUXÍLIO-ACIDENTE 028.** As empresas pagarão aos comerciários acidentados, durante o período de afastamento, um auxílio mensal no valor equivalente a cinquenta por cento de sua remuneração, a fim de ele arcar com despesas de locomoção e demais necessidades imediatas para tratamento e restabelecimento. **Item único.** Ficam dispensadas do disposto no caput, as empresas que mantiverem seguro acidente em grupo para seus trabalhadores. **AUXÍLIOS CRECHE E ESCOLAR 029.** As empresas prestarão assistência aos filhos e dependentes de seus empregados desde o nascimento até dezesseis anos de idade em creches, pré-escolas e escolas turno inverso. **Item 1º** Os sindicatos convenientes envidarão esforços para cumprimento dos art. 137 da Lei Complementar Nº 284, que institui o Código de Edificações de Porto Alegre, os centros comerciais (inclusive *shoppings*) deverão contar com área destinada à creche para os filhos dos empregados. **Item 2º** Os locais dispostos no caput, obrigatoriamente deverão ser próximos ao local de trabalho do comerciário ou de sua residência. **Item 3º** As empresas que não cumprirem as determinações supra e terceirizarem sua responsabilidade através de convênios, ficam proibidas de procederem a qualquer tipo de desconto do trabalhador, no entanto, se obrigam a ressarcir integralmente as despesas com creche quando, se por alguma hipótese, não houver possibilidade de convênio. **Item 4º** As empresas que não possuírem creches próprias pré-escolas e turno inverso pagarão mensalmente a seus empregados um auxílio creche equivalente a vinte por cento do salário normativo, por filho até dezoito anos de idade. **Item 5º** A concessão mensal do auxílio-creche, pré-escola e turno inverso ocorrerá todos os meses, inclusive o período de férias da mãe-comerciária. **Item 6º** No caso de filho (a) de comerciário estar sob os cuidados de "mãe crecheira" ou seja, pessoas físicas (exceto ascendentes, descendentes e cônjuges), o auxílio creche será pago diretamente ao SINDEC que repassará o auxílio ao trabalhador beneficiado. **AUXÍLIO-ESCOLAR 030.** É devido ao comerciário estudante ou que possua filho menor de dezesseis anos, um auxílio-escolar anual equivalente a dois salários. **Item único.** Quando o curso ao qual estiver inscrito o empregado for de aproveitamento para a própria empresa, esta deverá subsidiá-lo integralmente. **AUXÍLIO-FUNERAL 031.** As empresas pagarão o valor correspondente a dois salários-mínimos profissionais, a título de auxílio funeral, por falecimento de empregado, cônjuge ou filhos dependentes. **DAS LICENÇAS REMUNERADAS - LICENÇA REMUNERADA EM RAZÃO DE CASAMENTO 032.** As empresas concederão licença remunerada de cinco dias ao empregado comerciário quando ele se casar. **LICENÇA REMUNERADA PARA GESTANTE 033.** A comerciária gestante terá seu ponto abonado quando comprovar consultas médicas e realização de exames pré-natal. **LICENÇA-MATERNIDADE E SUA AMPLIAÇÃO 034.** Toda comerciária tem o direito quando do retorno da licença-maternidade, de licença por mais noventa dias; uma parte dessa licença será usufruída, obrigatoriamente depois do parto. **Item 1º** No caso de falecimento da mãe após o nascimento do filho vivo, a licença de cento e oitenta dias ou o tempo restante que teria direito a mãe será garantida ao progenitor. **Item 2º** O mesmo direito será estendido aos comerciários adotantes. **Item 3º** A duração da licença tirada obrigatoriamente depois do parto será estipulada pela legislação nacional; o restante da licença total poderá ser tirado, segundo o melhor interesse no nascituro e da mãe podendo ser: antes da data provável do parto; após a data da expiração da licença obrigatória, ou seja, ainda uma parte antes da primeira destas datas e uma parte depois da segunda. **Item 4º** Quando o parto se dá depois da data presumida, a licença tirada anteriormente se acha automaticamente prorrogada até a data efetiva do parto e a duração da licença



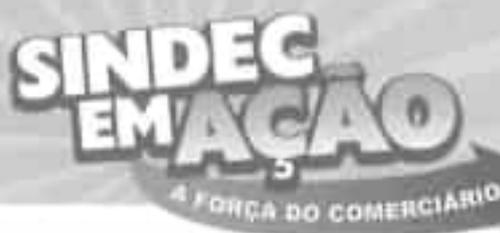
obrigatória depois do parto não deverá ser diminuída por esse motivo. **LICENÇA-PATERNIDADE 035.** Ao nascimento de filho de comerciário ou adoção de menor, obrigará à empresa a conceder licença remunerada de quinze dias a este, contado tal prazo a partir do primeiro dia útil da data do nascimento ou da referida adoção. **PROMOÇÃO DO CUIDADO COMPARTILHADO 036.** Reconhecendo que homens e mulheres com encargos familiares necessitam de igualdade de oportunidades e tratamento para seu ingresso, permanência e progressão nas atividades laborais, as partes acordam: **Licença parental** – A empresa assegurará aos empregados Licença Parental Primária de 180 (cento e oitenta) dias e Licença Parental Secundária de 28 (vinte e oito) dias, para que os empregados possam permanecer com seus filhos após o nascimento. I – Serão elegíveis à Licença Parental Primária: a) Mulher cisgênero e homem transgênero, em caso de parto; b) Mulher e homem (cisgênero ou transgênero) que opta por adoção unilateral; c) Mulher e homem (cisgênero ou transgênero), em caso de adoção em relacionamento conjugal (seja homoafetivo ou heterossexual), devendo estar devidamente documentado quem do casal irá receber a licença parental primária e quem receberá a licença parental secundária. II – Serão elegíveis à Licença Parental Secundária: a) Mulher cisgênero ou homem transgênero, em que a(o) funcionário(a) da Empresa não gere a criança; b) Mulher e homem (cisgênero ou transgênero) em relacionamento conjugal (seja homoafetivo ou heterossexual), na hipótese de adoção, devendo estar devidamente documentado quem do casal irá receber a licença parental primária e quem receberá a licença parental secundária. **LICENÇA REMUNERADA PARA INTERNAÇÃO HOSPITALAR OU ACOMPANHAMENTO MÉDICO-CLÍNICO DE FILHO 037.** As empresas obrigam-se a abonar as faltas ao serviço do empregado, no caso de consulta médica ou internações hospitalares de filhos menores de dezesseis anos ou com deficiência (PcD) de qualquer idade. **BENEFÍCIO SOCIAL AOS EMPREGADOS(AS) 038.** Aos empregados(as) da empresa acordante que possua filho com deficiência (PcD) e que, comprovadamente por instituição oficial ou por profissional habilitado na especialidade do caso através de documento expresso e específico da deficiência do filho (qualquer idade) ser acompanhado pelo pai, mãe ou responsável legal em horário que afete sua jornada normal de trabalho, e em não havendo a possibilidade de ser compensada essas horas de forma integral, poderá ser feita de forma parcial e o restante das horas não trabalhadas e não compensadas, a empresa concederá o benefício de redução da jornada de trabalho em até uma hora diária, sem prejuízo do salário no turno que necessitar desde que se dê: no início da jornada, no horário de intervalo de descanso ou até no término do expediente. **Item 1º** Caso labore na empresa mais de um responsável legal do filho (qualquer idade) com deficiência (PcD), como descrito no caput, o benefício será concedido apenas para um dos responsáveis (pai ou mãe ou um dos responsáveis legais); cabendo aos empregados responsáveis pelo filho portador de PcD a indicação, por escrito, à empregadora de quem será o beneficiário. **Item 2º** Os empregados e empregadas que são pais, curadores ou responsáveis legais de autista, terão abonadas as faltas, e pago o salário como se trabalhado fosse, para consultas médicas e terapêuticas. **LICENÇA REMUNERADA PARA EXIGÊNCIAS ESCOLARES 039.** Os comerciários que tiverem de sair da empresa para se matricular ou prestar exame, prova escolar ou vestibular, serão dispensados sem nenhum prejuízo dos seus salários. **LICENÇA REMUNERADA EM RAZÃO DE FALECIMENTO 040.** As empresas concederão licença remunerada de cinco dias empregados comerciários no caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a) em união estável, pai, mãe, filho, irmão, sogro ou sogra. **DOS DOCUMENTOS DA**



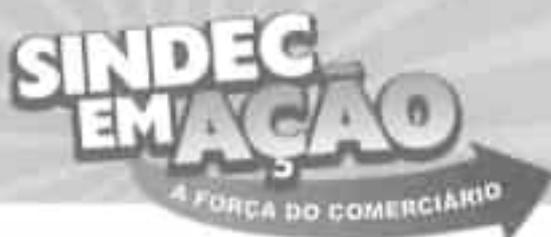
**RELAÇÃO DE EMPREGO - CÓPIA, VIA E COMPROVANTE DE DOCUMENTOS DECORRENTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO (CONTRARRECIBO) 041.** As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados cópias ou segundas vias de documentos decorrentes da relação de emprego, tais como: contratos de emprego (trabalho), de experiência e suas alterações; Perfil Profissiográfico Previdenciário — PPP, programas de prevenção PPRA, PGR e PCMAT e outros laudos; recibos de pagamento etc., bem como comprovante de entrega de qualquer documento. **Item 1º** Em razão de incorporar o contrato de emprego estabelecido entre patrão e empregado, obrigam-se as empresas a entregar ao comerciário cópias das normas coletivas ou afixá-las no quadro de avisos. **Item 2º** A empresa deverá dar contrarrecibo para qualquer documento a ela entregue pelo empregado. **Item 3º** As empresas fornecerão aos seus empregados, até final de fevereiro de 2025, o Comprovante Anual de Rendimentos Pagos e de Retenção de Imposto de Renda na Fonte. **COMPROVAÇÃO PAGAMENTO CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS 042.** A empresa fica obrigada a comprovar aos seus funcionários, de forma trimestral, o efetivo pagamento do FGTS e INSS. **CÓPIA DE DOCUMENTOS QUE EXIJA ASSINATURA DO EMPREGADO 043.** Todos os documentos da relação de trabalho que exijam a assinatura do empregado, serão obrigatoriamente fornecidas ao mesmo a 2ª via do documento. No ato da assistência à rescisão contratual, sob pena de ressarcimento dos prejuízos que o comerciário possa sofrer, deverão as empresas entregar ao empregado despedido ou demitente, a relação de seus salários durante o período do contrato de emprego, ou incorporado no Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS ou na Relação de Salários de Contribuição — RSC, formulários oficiais estes fornecidos pela Previdência Social, além do SSS132, quando for o caso para solicitação de aposentadoria especial, com a discriminação das atividades insalubres, penosas ou perigosas. **CÓPIA DAS GUIAS DAS CONTRIBUIÇÕES 044.** As empresas encaminharão no prazo de 10 dias ao SINDEC cópias das guias das contribuições devidas ao sindicato; para o custeio do sistema confederativo, contribuição negocial/assistencial ou outras de mesma ordem, acompanhadas da relação nominal dos empregados, da função e do salário que serviu de base para o desconto que originaram as guias. **TERMO DE QUITAÇÃO 045.** Na vigência do contrato de emprego, FICA FACULTADO ÀS EMPRESAS, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, dos seus funcionários, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas, conforme termo disponibilizado pelo sindicato profissional, nos termos do Art. 507-B da CLT, ficando as empresas sujeitas ao pagamento da taxa retributiva, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por ano laborado a ser conferido e por empregado, destinada às despesas do setor competente do sindicato profissional. **Item 1º** - O termo de quitação deve ser interpretado restritivamente, com eficácia liberatória de alcance limitado aos valores das parcelas expressamente especificadas no documento, sem implicar renúncia ou extinção da obrigação e nem impedir o exercício do direito fundamental de ação. **Item 2º** - O termo de quitação deverá estar necessariamente acompanhado de documentos comprobatórios, sob assistência efetiva do sindicato. **DA JORNADA DE TRABALHO - JORNADA DE TRABALHO 046.** Será de quarenta horas semanais a jornada máxima de trabalho dos comerciários, sem redução de salários, ficando proibida a prorrogação da jornada que exceda ao limite legal de duas horas diárias, exceto se houver acordo coletivo de trabalho que proponha outras



limitações e condições. **INTERVALOS PARA DESCANSO – INTERVALO INTRAJORNADA 047.** Para as jornadas de trabalho cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo coletivo de trabalho em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. **Item 1º** A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo de 1 (uma) hora, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. **Item 2º** A parcela prevista no caput possui natureza salarial, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. **Item 3º** Ultrapassada habitualmente a jornada de 6 (seis) horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do adicional de 100% (cem por cento). **CARGA HORÁRIA 048.** A jornada de trabalho da mulher não poderá ser superior a oito horas diárias, exceto se houver acordo coletivo entre o SINDEC e a empresa contratante possibilitando outra duração. **Item 1º** A jornada diária de trabalho dos comerciários que trabalhem em computação e calxas-operadoras será de seis horas diárias. **Item 2º** A jornada de trabalho dos comerciários que desempenham funções como operador de autosserviço ou de *checkout* ou de *telemarketing* ou de teleoperador ou de teleatendimento ou de função similar têm direito à jornada especial máxima de seis horas diárias ou trinta e seis horas semanais, neles incluídas as pausas, por sofrerem o desgaste próprio do exercício ininterrupto da atividade de receber e transmitir mensagens pelo telefone, mesmo que exclusivamente de venda — direta ou indiretamente — equiparando-se ao telefonista. **Item 3º** Vedação de cumulação de atividades. Os comerciários que cumulam com a função de telefonista com tarefas atinentes a atividade de recepcionista ou de vendas ou de caixa ou outra, por sofrerem o desgaste próprio do exercício ininterrupto da atividade de receber e transmitir mensagens pelo telefone, têm direito à jornada especial de seis horas diárias ou trinta e seis horas semanais. **Item 4º** As horas consideradas como de repouso intrajornada e alimentação dos empregados sujeitos a regime de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso integrarão a carga horária da jornada de trabalho prevista nesta Convenção. **Item 5º** A prorrogação da jornada de trabalho só será permitida mediante acordo coletivo entre o SINDEC e as empresas, mas somente quando visar à supressão do trabalho aos sábados. **Item 6º** Os balanços e inventários deverão ser feitos dentro da jornada normal de trabalho, e quando a empresa optar por fazê-los fora as horas correspondentes deverão ser pagas com o adicional de horas extraordinárias, observado o limite da prorrogação da jornada inclusive os empregados comissionistas. **Item 7º** Quando a jornada de trabalho se estender além das vinte e duas horas, a empresa deverá disponibilizar ao comerciário veículo próprio para o transporte até sua residência ou fornecer em moeda corrente nacional a quantia necessária para que ele se desloque de táxi ou similar, entretanto, caso disponha de veículo próprio, o empregador deverá ressarcir-lhe as despesas com estacionamento, além do combustível. **TRABALHO INTERMITENTE 049.** Fica proibida a contratação de



empregados do comércio sob a modalidade de contrato intermitente, salvo previsão em sentido contrário em acordo coletivo de trabalho. **Item 1º** No ACT deve constar a previsão do trabalho intermitente, como também um prazo máximo para a empresa requisitar este funcionário para a atividade laboral, medida que visa coibir situação em que o funcionário não é requisitado ao trabalho por vários meses nesta modalidade ficando atrelado a este contrato, tendo muitas vezes que pedir demissão. **Item 2º** Os encargos sociais serão calculados e recolhidos, no mínimo, sobre o valor de um piso da categoria. **DO TELETRABALHO - CONCEITO DE TELETRABALHO 050.** Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com subordinação jurídica, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. **Item 1º** O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. **Item 2º** A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. **Item 3º** Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. **NECESSIDADE DE CURSOS E TREINAMENTOS 051.** Quando da adoção de regime de teletrabalho, o empregador oferecerá apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação às trabalhadoras e aos trabalhadores para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais, para fins de qualificação e motivação das pessoas, de forma a que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene, nos termos da Convenção 142 da OIT e art. 205 da Constituição da República. **Item único.** O empregador estimulará a criação de programas de profissionalização especializada para a mão de obra dispensada, podendo contar com apoio do poder público, para o caso de a automação e a automatização das atividades resultar em eliminação ou substituição significativa da mão de obra, nos termos do art. 7º, XXVI I, da CRFB. **052.** O empregador orientará os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças físicas e mentais e acidentes de trabalho, bem como adotar medidas de segurança como intervalos e exercícios laborais. **053.** É assegurado pelo empregador ao empregado em teletrabalho, ampla comunicação e cooperação em toda a rede na qual se insere, seja no âmbito das equipes, dos grupos de trabalho, das chefias e de todos os demais níveis, inclusive o direito de o trabalhador ser informado periodicamente sobre o resultado do seu trabalho, atividades a desempenhar, e outras questões objetivas. **SAÚDE DO TRABALHADOR 054. SOCIALIZAÇÃO X ISOLAMENTO** Tendo em vista que o teletrabalho exclui o convívio do ambiente funcional, causando a eliminação ou diminuição do contato do trabalhador com colegas, o empregador envidará todos os esforços para proporcionar o contato e relações entre colegas de trabalho assim como realizará os exames médicos periódicos de saúde ocupacional a cada dois meses. **INCLUSÃO DE IDOSOS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD) 055.** Os empregadores garantirão que o teletrabalho, na forma da Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso) seja oferecido ao idoso sempre de forma a favorecer a sua liberdade e direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas. **056.** Na presente normativa, fica assegurado pelo empregador que o teletrabalho favoreça as pessoas com deficiência (PcD), obtenção e conservação do emprego e progressão na carreira, com



reintegração da pessoa na sociedade, garantindo-se acessibilidade, adaptação e desenho universal, conforme artigo 2º do Decreto 6.949/2009 (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), com status de Emenda Constitucional, na forma do artigo 5º, § 3º, da CRFB e Lei 13.146/2015.

**AQUISIÇÃO E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTO E MÓVEIS 057.** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o pagamento serão obrigação do empregador, exceto em caso de emergência o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão pagas pelo empregador no prazo de até 10 (dez) dias do gasto efetuado. Tais previsões deverão ser expressas e assinadas pelas partes em acordo ou contrato das mesmas. **Item Único** – O empregador deverá observar os parâmetros da ergonomia, seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (por exemplo, mobiliário e equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho online), quanto à organização do trabalho (o conteúdo das tarefas, as exigências de tempo, ritmo da atividade), e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a ser executadas, *feedback* dos trabalhos executados), oferecendo ou reembolsando os bens necessários ao atendimento dos referidos parâmetros, nos termos da lei, bem como limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, tais como Tribunais de Contas no caso da Administração Pública.

**REGIME DE CONTRATO PARA PRESTAÇÃO SUBORDINADA DE TELETRABALHO 058.** Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para este fim, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho. **Item 1º** O contrato será formal e deve conter: a) identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) indicação da atividade a ser prestada pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente remuneração; c) indicação da jornada de trabalho e horários de descanso; d) se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração estabelecida no contrato de trabalho, a atividade a ser exercida após o término daquele período; e) propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização; f) identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contatar no âmbito da prestação de trabalho. **Item 2º** O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

**INSTRUMENTOS DE TRABALHO EM PRESTAÇÃO SUBORDINADA DE TELETRABALHO 059.** Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho referentes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas. **Item 1º** O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados. **Item 2º** Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar os instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

**IGUALDADE DE TRATAMENTO DE TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO 060.** O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, especialmente no que se refere a formação e



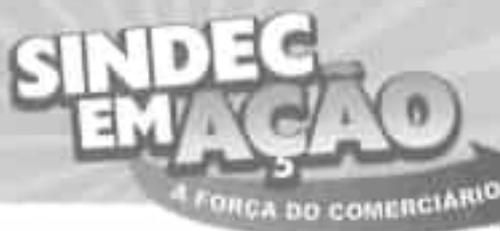
promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. **Item 1º** No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva atividade. **Item 2º** O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, particularmente através de contatos regulares com a empresa e os demais trabalhadores. **PRIVACIDADE DO TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO 061.** O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, contatando com o mesmo somente nos horários da jornada contratada, sendo vedado nos períodos de descanso do empregado e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico. **Item 1º** Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 18 horas dos dias úteis de trabalho, respeitado o horário de descanso com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada. **Item 2º** O empregador deverá respeitar a ética digital no relacionamento com os trabalhadores e trabalhadoras, preservando seu espaço de autonomia para realização de escolhas quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar, bem como em relação à obtenção, armazenamento e compartilhamento de dados fornecidos pelos empregados e empregadas, sem prejuízo, neste último caso, das exigências legais aplicáveis (artigos 216, II, 221, IV, da CRFB); **Item 3º** O empregador adotará modelos de etiqueta digital em que se oriente toda a equipe, com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática (Bullying) no ambiente de trabalho, seja verbal, moral, sexual, social, psicológica, físico, material e virtual, que podem se caracterizar por insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, ameaças por quais meios, expressões preconceituosas, pilhérias, memes, por aplicação analógica dos artigos 3º e 4º da Lei n. 13.185/2015. **Item 4º** Será garantido pela empresa ao trabalhador em teletrabalho e em especial no telemarketing, a aplicação da NR 17, anexo II, prevendo-se períodos e procedimentos adequados de capacitação e adaptação, para introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos que traga alterações sobre os modos operatórios dos trabalhadores (no item 3.4), a garantia de pausas e intervalos par a descanso, repouso e alimentação, de forma a impedir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores; com a devida adequação da equipe às demandas da produção, de forma a impedir sobrecarga habitual ao trabalhador (5.2 a 5.4). **Item 5º** Constitui infração grave a violação do disposto nesta cláusula. **DO DIREITO DE IMAGEM 062.** O empregador garantirá o respeito ao direito de imagem e à privacidade das trabalhadoras e trabalhadores, seja por meio da orientação da realização do serviço de forma menos invasiva a esses direitos fundamentais, oferecendo a realização da prestação de serviços preferencialmente por meio de plataformas informáticas privadas, avatares, imagens padronizadas ou por modelos de transmissão online. **Item único.** É assegurado pelo empregador que o uso de imagem e voz, seja precedido de consentimento expresso das trabalhadoras e trabalhadores, principalmente quando se trata de produção de atividades a ser difundido em plataformas digitais abertas em que seja utilizado dados pessoais (imagem, voz, nome)



ou material produzido pelo profissional. **PARTICIPAÇÃO E REPRESENTAÇÃO COLETIVAS DO TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO 063.** O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos à organização de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas. **Item único.** O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho pelo SINDEC. **TRANSFERÊNCIA A PEDIDO DO TRABALHADOR 064.** O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições: a) apresentação de queixa-crime; b) saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência. **Item 1º** Em situação prevista no caput desta cláusula, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível. **Item 2º** No caso previsto no item anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência. **Item 3º** É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais, se solicitado pelo interessado. **AFIXAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE INFORMAÇÃO SINDICAL 065.** Os representantes do SINDEC poderão afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa. **ATRASOS E REMUNERAÇÃO DE REPOUSO E FERIADO 066.** O empregado que comparecer atrasado no local do serviço, e que for aceito ao trabalho, não poderá ter prejuízo salarial, bem como ao pagamento do repouso semanal e do feriado que ocorra durante a semana. **REPOUSO SEMANAL NO COMÉRCIO 067.** O período de repouso semanal será, sempre que possível concedido simultaneamente a todos trabalhadores de um mesmo estabelecimento. **Item 1º** O período de repouso semanal, sempre que possível, coincidirá com o dia da semana reconhecido como o dia de repouso pela tradição ou pelos usos do país ou da região. **Item 2º** As tradições e os usos das minorias religiosas serão respeitados. **JORNADA DE TRABALHO — DIA ANTERIOR AO NATAL E AO ANO NOVO 068.** A utilização da mão de obra comerciária nos dias 24 e 31 de dezembro é proibida a partir das 17h dos referidos dias. **JORNADA DE TRABALHO — DIAS DE CARNAVAL 069.** Por motivos de segurança dos trabalhadores, tendo em vista os costumes do povo brasileiro, os comerciários não trabalharão na segunda e terça-feira de carnaval. **JORNADA DE TRABALHO — AMAMENTAÇÃO 070.** Para amamentar o próprio filho, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de uma hora cada um. **Item único.** É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT. **JORNADA DE TRABALHO — PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE 071.** Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho e a alteração do horário de trabalho do comerciário estudante. **DA GRATIFICAÇÃO NATALINA - GRATIFICAÇÃO NATALINA NO PAGAMENTO DAS FÉRIAS 072.** As empresas pagarão ao comerciário cinquenta por cento do valor do seu salário como adiantamento de gratificação natalina, juntamente com o pagamento das férias, independente de requerimento. **GRATIFICAÇÃO NATALINA — FALTAS E MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO 073.** O atraso no pagamento de qualquer parcela da gratificação natalina obrigará a



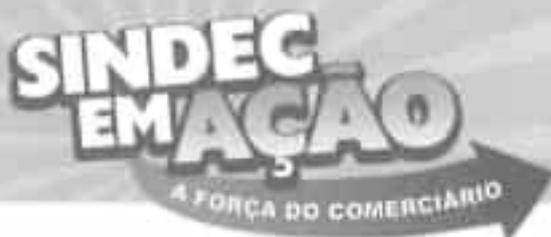
empresa a pagar uma multa em favor do comerciário de um dia de salário por dia de atraso. **DAS FÉRIAS - FÉRIAS — INÍCIO 074.** Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados. **Item 1º** As faltas decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias. **Item 2º** O comerciário que durante o período aquisitivo não possuir atraso ou falta injustificada. **Item 3º** Os dias feriados oficiais ou costumeiros, quer se situem ou não dentro do período de férias anuais, não serão computados como parte do período mínimo de férias anuais remuneradas previstas na legislação vigente. **Item 4º** O comerciário que durante o período aquisitivo não possuir atraso ou falta justificada terá acrescido dois dias no período de suas férias. **FÉRIAS — ABONO 075.** As empresas concederão aos comerciários um abono de cinquenta por cento do salário por ocasião das férias anuais, a ser pagos na volta delas. O comerciário gozará férias no mesmo período que seus filhos, cônjuge ou companheiro. **DO FIM DA RELAÇÃO DE EMPREGO - AVISO PRÉVIO 076.** Não haverá cumprimento de aviso prévio por despedimento imotivado do comerciário pela empresa, respeitado o disposto na Convenção 158 da OIT. **Item 1º** A empresa comunicará o comerciário, no momento do recebimento da comunicação da demissão, o dia, hora e o local em que ele deverá comparecer para ser assistido no ato da sua rescisão do contrato. **Item 2º** A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio. **Item 3º** O tempo do aviso prévio indenizado conta-se para efeito de tempo bem como da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30-10-1979. **Item 4º** A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço. **Item 5º** A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens ao trabalhador, mas no caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa após expirado o benefício previdenciário. **Item 6º** O aviso prévio será suspenso se no seu curso o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário ou em licença saúde, completando-se o tempo nele previsto após a alta. **Item 7º** Durante o prazo do aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, salvo por orientações médicas, inclusive no local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio. **Item 8º** O empregado, quando em cumprimento do aviso prévio trabalhado, mediante comunicação por escrito, poderá escolher a redução entre as duas primeiras ou as duas últimas horas da jornada de trabalho ou ainda dispensa do trabalho na última semana. **TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR 077.** As demissões sem justa causa pelo empregador deverão antes de serem efetivadas, tornar ciente o trabalhador em questão contendo os efetivos motivos que irão originar o término da relação garantindo ainda ao mesmo no prazo de 10 (dez) dias realize explanação de defesa mediante recibo ao empregador de sorte a dissuadi-lo da demissão, quer seja pela inconsistência das razões ou mesmo formulando razões de solução do problema específico. **RESCISÃO POR COMUM ACORDO 078.** Na rescisão contratual por comum acordo, introduzida pelo art. 484-A da Lei 13.467/2017, o trabalhador pertencente à categoria representada pelo SINDEC deverá ser assistido por



este, a fim de ser observado se, de fato, houve o seu consentimento, conforme o princípio da primazia da realidade, uma vez que o empregador poderá se utilizar dessa modalidade de demissão, visando apenas a contenção de gastos com as verbas rescisórias, por ser esta menos onerosa que a demissão imotivada. Devem ainda ser respeitados o seguinte: **Item 1º** Não poderá haver rescisão de comum acordo em contratos de trabalho celebrados anteriormente a entrada em vigor da Lei 13.467/17. **Item 2º** Não poderá ultrapassar o percentual de 10% (dez por cento) o índice nas empresas em demissões por comum acordo. **Item 3º** Nos casos de demissões por comum acordo já ocorridas, caso o trabalhador demonstre que no prazo de 6 meses ele não conseguiu obter novo emprego dentro do setor, ficará a cargo do empregador o encaminhamento do mesmo ao sistema "S" para que este participe de uma qualificação de sua mão de obra visando o seu aperfeiçoamento, para que assim esteja capacitado a conseguir novo emprego. **HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 079.** Ficam as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigadas a conduzirem seus empregados a partir de qualquer tempo de contratação que forem associados ao SINDEC e a partir 12º (décimo segundo) mês de tempo de serviço comprovado, quer seja tempo de serviço trabalhado ou tempo de efetivo serviço ou projetado, que não forem associados ao SINDEC, com a finalidade de realizarem as homologações dos Termos de Rescisões de Contratos de Trabalho. **Item 1º** Por ocasião da homologação das rescisões de contrato de trabalho, deverá a empresa exibir o extrato da conta vinculada do empregado no FGTS para fins rescisórios e guias de recolhimento dos meses que não constem do extrato. **Item 2º** As empresas abrangidas pela presente CCT, ficam obrigadas a apresentar carta de preposto e RG do representante da empresa, quando não for possível a presença do mesmo, para a realização das homologações dos TRCTs. **Item 3º** As empresas se dirigirão ao SINDEC e agendarão as homologações e nesta ocasião será emitido um comunicado com local e horário para comparecimento, o qual será entregue pela empresa ao empregado demitido. E ainda as empresas poderão marcar atendimento on-line, o qual será homologado de forma on-line o TRCT. **Item 4º** Além das exigências anteriores, as empresas deverão apresentar a documentação abaixo: 1 - 05 (cinco) vias do termo de rescisão do contrato de trabalho; 2 - 02 (duas) vias do aviso prévio assinado pela empresa e pelo empregado; 3 - CTPS atualizada ou registro eletrônico dado baixa; 4 - Atestado de saúde ocupacional demissional; 5 - Extrato de FGTS para fins rescisórios; 6 - Demonstrativo do trabalhador de recolhimento do FGTS; 7 - Guia e comprovante de pagamento da multa rescisória; 8 - Chave de identificação do trabalhador; 9 - Cópia do cheque nominal ou comprovante de depósito de pagamento do termo rescisório (quando o pagamento for efetuado em cheque ou depósito em conta); 10 - Carta de referência; 11 - Formulário do Seguro Desemprego; 12 - Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP; 13 - Carta de Preposto e Contrato Social da Empresa; 14 - RG do preposto ou do empregador; 15 - 12 (doze) últimos contracheques dos trabalhadores que trabalham com comissão e/ou planilha de cálculo referente aos últimos 12 (doze) meses demonstrando os valores recebidos; 16 - Comprovante de pagamento do FGTS do mês anterior à rescisão com GEFIP; 17 - Comprovações de pagamento do Seguro de Vida em Grupo, Assistência Funerária e Cartão de Benefícios e Auxílio Demissão por morte ou Invalidez. **DAS GARANTIAS DE EMPREGO - GARANTIA NO EMPREGO AOS DIRIGENTES SINDICAIS 080.** Tendo em vista a quantidade de trabalhadores existentes na base territorial e a primazia na defesa de seus interesses, são estáveis no emprego, desde a candidatura até um ano após o término do mandato;



os diretores do SINDEC, titulares e suplentes; os conselheiros fiscais, titulares e suplentes e os diretores sindicais de base, constantes no Estatuto Social da entidade profissional. **Item 1º** O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial. **Item 2º** Constitui direito líquido e certo do empregado o recebimento de salários, por ser detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave a ele imputada. **Item 3º** O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, lhe assegura a estabilidade. **Item 4º** A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o comerciário se filie ao SINDEC ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado ou promova a chamada 'despedida obstativa' — qual seja aquela que visa a impedir que o empregado adquira determinado direito — será penalizada com o valor de cem pisos regionais de salários, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado e responderá cível e criminalmente pela intransigência, bem como perante os órgãos de defesa da organização sindical como ato antissindical, inerente ao ajuizamento de ação trabalhista consequente. **GARANTIA NO EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA 081.** Fica assegurada estabilidade durante os vinte e quatro meses que antecedem a implementação do tempo para aposentadoria espontânea, ao empregado que desempenhe atividades para a mesma empresa por período igual ou superior a cinco anos. **GARANTIA NO EMPREGO À GESTANTE 082.** Fica assegurada a garantia no emprego da comerciária gestante da concepção até cento e vinte dias após o término da garantia constitucional, sendo vedada qualquer alteração contratual durante este período, inclusive quanto ao local de trabalho, a não ser que haja pedido da empregada ou determinação médica, sendo estendido tal benefício em caso de adoção. **GARANTIA NO EMPREGO AO DEPENDENTE QUÍMICO 083.** O comerciário dependente químico, será notificado a realizar tratamento de recuperação, ficando garantido no emprego durante o tratamento médico. **Item único.** As empresas deverão promover ações e incentivar os programas de recuperação dos empregados alcoólatras ou dependentes químicos. **DA POLÍTICA DE SEGURIDADE - SEGURO EM GRUPO 084.** As empresas contratarão em favor dos empregados um seguro contra acidentes de trabalho e sem ônus para o comerciário, através de administradora nomeada em conjunto pelo SINDEC e sindicato patronal. A contratação de seguro não exclui o dever de indenizar se for o caso. **Item 1º** Na contratação do seguro deverá ser garantido ao segurado uma indenização integral ou proporcional, para a perda ou redução funcional de membro ou órgão sofrida em consequência direta do acidente no trabalho, em parcela única a ser estipulada pelo SINDEC e o sindicato patronal, com determinação de pagamento em trinta dias após a notificação do fato ao SINDEC e da entrega dos documentos necessários para a liquidação de sinistro. **Item 2º** A empresa que não contratar o seguro previsto na presente cláusula, sujeitar-se-á à penalidade, da importância do seguro no importe de três vezes o valor da cobertura prevista no seguro contratado. **Item 3º** A empresa comunicará aos seus empregados sobre as coberturas previstas no seguro contratado assim como fornecerá cópia a quem solicitar do seguro e respectiva apólice. **SEGUROS DE VIDA E FÚNEBRE 085.** As empresas se obrigam a contratar, para seus empregados, seguros de vida — para morte natural ou acidental inclusive por morte de doença pandêmica — e para gastos fúnebres, individual ou coletivo, através de operadora nomeada em conjunto pelo SINDEC PORTO ALEGRE e sindicato patronal, e sem ônus para o comerciário. **Item único** - As empresas que não cumprirem o disposto nesta cláusula pagarão o valor correspondente a dois



salários-mínimos profissionais, a título de auxílio funeral, por falecimento de empregado. **DA PROTEÇÃO E DAS CONDIÇÕES AO EXERCÍCIO DO TRABALHO - MEIO AMBIENTE DE TRABALHO (CONTAMINAÇÃO DO AR, RUÍDO E VIBRAÇÕES) 086.** Os empregadores adotarão medidas de plena segurança, inclusive higienização no local de trabalho para prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ruídos e às vibrações, bem como para proteger os trabalhadores contra tais riscos. **VESTIÁRIOS 087.** As empresas manterão vestiários com armários individualizados, com chaves de segredos distintos que fiquem exclusivamente com o empregado, que ofereçam segurança para a guarda dos pertences, sob pena de indenização por parte do empregador em caso de furto, devendo haver, ainda, banheiros e chuveiros nos mesmos, inclusive bidês ou duchas higiênicas nos sanitários. **BEBEDOUROS, BANHEIROS — COM LAVATÓRIOS E APARELHOS SANITÁRIOS — ASSENTOS 088.** As Empresas instalarão lavatórios, aparelhos sanitários e assentos nos locais de trabalho, para uso de seus empregados. **REFORMAS NO LOCAL DE TRABALHO 089.** Os locais de trabalho serão mantidos em estado de higiene compatível. Os serviços de reformas, pinturas, colagem de forrações etc. deverão ser realizados fora do horário de trabalho dos comerciários. **Item único.** Os empregadores deverão isolar a área a ser reformada da área ocupada pelos empregados (as) de forma que não traga prejuízos à saúde dos mesmos, através de processo que não contenha o levantamento de poeiras, poluição sonora, produtos químicos e riscos de acidentes. **LOCAIS PARA REFEIÇÃO 090.** As empresas, quando concederem intervalo entre turnos para lanche, deverão manter local apropriado e em condições de higiene. **LOCAIS PARA REFEIÇÃO: LOJAS, GALERIAS COMERCIAIS, CENTROS COMERCIAIS E SHOPPINGS 091.** Os centros comerciais (inclusive *shoppings*) deverão ter refeitório destinado aos comerciários, para que possam fazer lanche ou refeição em condições de higiene e segurança. **UNIFORMES, ACESSÓRIOS E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO 092.** As empresas fornecerão gratuitamente aos comerciários os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação de higiene e segurança do trabalho, bem como uniformes e acessórios, quando exigido pela própria natureza do serviço. **Item 1º** No caso da exigência do uso de determinados tipos de acessórios, tais como sapatos, meias, maquiagem etc., deverão estes ser fornecidos sem ônus ao comerciário. **Item 2º** Os empregadores, na hipótese de fornecimento obrigatório, alcançarão gratuitamente aos seus empregados Equipamentos de Proteção Individual — EPI. **CIPA — ELEIÇÕES 093.** As eleições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA serão fiscalizadas pelo SINDEC em todo o seu processo — desde a abertura das inscrições até o treinamento da mesma —, a qual deverá ser coordenada pelo seu vice-presidente em exercício em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa. **Item 1º** As empresas deverão comunicar o SINDEC sobre o processo de eleições à CIPA com antecedência mínima de dez dias da data do início do processo. **Item 2º** Encerradas as inscrições à CIPA, as empresas comunicarão aos comerciários, através de edital, a relação nominal dos candidatos inscritos com respectivos apelidos, devendo ser mantidas afixadas cópias nos quadros de aviso, até o término da realização das eleições. **DA PROTEÇÃO DOS MENORES - ADMISSÃO DE ESTAGIÁRIOS E MENORES 094.** As empresas só poderão admitir ou aceitar estagiários desde que estas admissões não impliquem na despedida de empregados e que o seu número não ultrapasse a dez por cento dos empregados restantes por estabelecimento. **Item único.** A função desempenhada no estágio deverá guardar relação com o currículo escolar. **DAS PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS**



**REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD) 095.** É assegurada a implantação, pelos empregadores, das medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as pessoas com deficiência (PcD) e assim promover oportunidades de emprego para as mesmas no mercado regular de trabalho. **DOS CRIMES EM RAZÃO DO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO – REVISTA 096.** É proibido a prática de revistar comerciários por pessoas de gênero distinto ao do revistado. **Item único.** É obrigatório o respeito e cautela nos atos de revista ao trabalhador de sorte a assegurar a dignidade e honra do empregado. **ASSÉDIO MORAL 097.** No caso de o empregador, preposto ou representante vir a assediar moralmente o empregado, fica garantido ao trabalhador o tratamento através de psiquiatra ou psicólogo, por conta do empregador, bem como a garantia de salário até estar apto ao retorno ao labor, sem prejuízo de outras cominações de direito. **Item 1º** Consideram-se também práticas de assédio moral, exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; exposição pública das avaliações de desempenho funcional. É vedado utilizar nos empregados (as), permanente ou temporário, vestimentas ou propagandas ou maquiagem temática, que causem constrangimentos ou firam sua dignidade pessoal, exceto quando houver contratação específica para a função. **Item 2º** As empresas têm obrigação de orientar e conscientizar seus prepostos com o objetivo de evitar a ocorrência de assédio moral ou sexual aos seus (suas) empregados(as). **Item 3º** As empresas que possuem empregados portadores de necessidades especiais deverão disponibilizar local de trabalho saudável, onde os colegas e superiores hierárquicos respeitem as limitações e necessidades dos mesmos, assim como exigindo que os clientes também o façam sob pena de arcar com o tratamento psicológico e manutenção da remuneração enquanto o trabalhador afetado necessitar de afastamento. **ASSÉDIO SEXUAL 098.** A exigência ou tentativa de obtenção de vantagem sexual por parte do empregador, prepostos, colegas de trabalho ou representantes, penalizará a empresa em multa de mil salários contratuais do(a) empregado(a), que reverterá em favor do(a) mesmo(a). **DAS QUESTÕES QUE ENVOLVEM A SAÚDE DO COMERCÁRIO - LAUDO TÉCNICO - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS 099.** A empresa deverá fornecer ao vice-presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA e ao SINDEC, cópia autêntica do laudo técnico declarado no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, expedidos por profissionais legalmente habilitados. **PREVENÇÃO DE DOENÇAS 100.** O empregador se obriga a colocar à disposição do empregado, sem ônus para o mesmo, a vacina contra gripe, Hepatite "B" bem como vacinas de doenças pandêmicas e demais doenças infectocontagiosas passíveis de prevenção, respondendo por sua aplicação. **EXAMES CLÍNICOS 101.** Os exames exigidos ao empregado pelo empregador serão pagos por ele e realizados exclusivamente durante a jornada de trabalho. **Item 1º** Deverá ser emitido pelo médico a serviço da empresa Atestado de Saúde Ocupacional – ASO do trabalhador, e fornecido cópia ao empregado. **Item 2º** É vedado a solicitação de exames planoteste, HCG, ecografia, etc. a fim de obstar o trabalho de mulher gestante. **PRESTAÇÃO DE SOCORRO 102.** As empresas prestarão os primeiros socorros e se responsabilizarão pela remoção para atendimento médico-hospitalar, do empregado acometido de mal súbito ou por acidente no trabalho. **ATESTADOS MÉDICOS, PSICOLÓGICOS E ODONTOLÓGICOS 103.** Os atestados emitidos por médicos, odontólogos, psicólogos apresentados



pelos comerciários terão igual validade aos emitidos pelo serviço de saúde conveniado ao empregador.

**ASSISTÊNCIA MÉDICA AO COMERCÁRIO E A SEU CÔNJUGE OU COMPANHEIRO 104.** As empresas celebrarão convênios com prestadoras de serviços médico — ambulatorial e hospitalar — e odontológico, para atendimento dos comerciários — incluídos os aposentados — representados pelo SINDEC.

**ENCAMINHAMENTO AO SEGURO E EMISSÃO DA CAT 105.** O empregador emitirá a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT na ocorrência: de assalto tentado ou consumado; acidente de trabalho, doenças profissionais e de trabalho por lesão de esforço repetitivo – LER. **Item 1º** Todo e qualquer prejuízo sofrido pelo comerciário em razão da negativa da empresa de encaminhá-lo ao seguro por acidente de trabalho será suportado exclusivamente pelo empregador. **Item 2º** Sempre que ocorrer assalto nas dependências das empresas ou a serviço destas além da emissão da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, para os (as) empregados (as) envolvidos (as) na ocorrência, o empregador fornecerá gratuitamente até alta acompanhamento por profissionais da área médica e psicológica, exames e remédios que se fizerem necessários.

**DAS QUESTÕES GERAIS - PROIBIÇÃO DE TERCEIRIZAÇÃO 106.** É vedada a terceirização nas atividades representadas pelo sindicato profissional (SINDEC), sob pena de nulidade do contrato de trabalho com a empresa de terceirização e caracterização de vínculo com o tomador de serviços, sem prejuízo de multa mensal de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial do prejudicado, por todo o período que perdurar a terceirização, a ser paga solidariamente pela empresa do comércio e a fornecedora de mão de obra. **Item único.** Os trabalhadores que, de fato, desempenharem as atividades para estabelecimento de comércio em Porto Alegre, independentemente da forma de contratação, serão, para todos os efeitos legais, trabalhadores no comércio representados pelo Sindicato profissional conveniente.

**LIMPEZA DO LOCAL DE TRABALHO - CARGA E DESCARGA 107.** As empresas contratarão empregados treinados especificadamente para: a) limpeza interna e externa de suas dependências; b) carga e descarga de mercadorias. **Item único.** É expressamente proibido a realização de tais tarefas aos empregados contratados para outras atividades, realizarem as relacionadas no caput.

**SALÁRIO DO SUBSTITUTO 108.** Fica garantido pelas empresas o pagamento do mesmo salário ao comerciário que substitui outro — paradigma — para desempenhar as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação daquela do substituído.

**INTERRUPÇÃO DAS ATIVIDADES POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR 109.** Quando as atividades do empregador forem suspensas ou interrompidas por motivo de força maior, o SINDEC e o sindicato econômico deverão reunir-se para tratar sobre os direitos trabalhistas dos comerciários, primando pela manutenção dos empregos.

**DA ESPECIFICIDADE DA FUNÇÃO - CAIXA — CONFERÊNCIA 110.** A conferência de caixa deverá ser realizada na presença do comerciário por ela responsável, sob pena de não lhe serem facultada quaisquer posteriores descontos ou compensações por eventuais diferenças.

**CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA 111.** Nos casos em que o empregado não recebeu comissões em todos os meses da base de cálculo, o montante corrigido não será dividido por 12 e sim pelo número efetivo de meses que houve remuneração variável.

**FÉRIAS, SALÁRIO MATERNIDADE, ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO E RESCISÓRIAS DOS COMISSIONISTAS 112.** O comerciário comissionista terá o valor de suas férias, salário maternidade, antecipação do 13º salário e parcelas rescisórias, calculadas com base na média da remuneração variável percebida nos últimos doze meses, com a garantia da atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo de



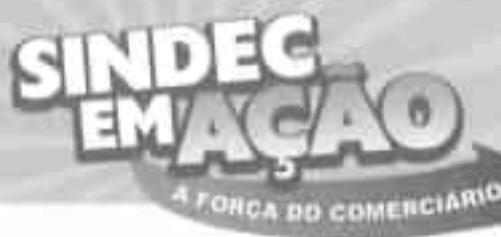
acordo com a variação do Índice Geral de Preços da Fundação Getúlio Vargas — IGP-M. **Item único.** Nos casos em que o empregado não recebeu comissões em todos os meses da base de cálculo, os últimos 12 (doze) meses, o montante corrigido não será dividido por 12 e sim pelo número efetivo de meses que houve remuneração variável. **ESTORNO DE COMISSÕES 113.** Ficam as empresas obrigadas a informar por escrito aos empregados comissionados o valor das vendas por eles realizadas e sobre o qual foram calculadas as comissões. **DA QUALIFICAÇÃO - CURSOS E REUNIÕES 114.** Os cursos e reuniões promovidos pela empresa aos empregados, quando de frequência e comparecimento obrigatórios, serão ministrados e realizados, preferencialmente, dentro da jornada de trabalho, entretanto, caso ocorra fora dela, pagará horas extras. **Item único.** Em ocorrendo eventos de pandemia e/ou fatos de ameaça à saúde pública, as reuniões deverão, obrigatoriamente, serem realizadas de modo virtual. **DOS DESCONTOS - DESCONTOS DE MERCADORIAS 115.** Fica vedado o desconto ou estorno da remuneração dos empregados, de valores relativos a mercadorias retomadas pelas empresas ou devolvidas pelo cliente, erro de preço, roubo ou danificação do produto ou falta no estoque. **QUEBRA OU FURTO DE MATERIAL 116.** Não se permite o desconto salarial por quebra ou furto (sem autoria conhecida ou cujo autor não seja o empregado) de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado. **RESCISÃO CONTRATUAL – PRESTAÇÕES VINCENDAS 117.** A empresa não poderá cobrar de uma única vez as prestações vincendas de prestações relativas a compras do empregado que se desligar ou for dispensado do seu quadro funcional, devendo os pagamentos serem efetuados nos respectivos vencimentos. **CAIXA — DESCONTO DE CHEQUES RECEBIDOS 118.** As empresas não poderão descontar do empregado que exerça a função de caixa ou equivalente, valores correspondentes a cheques sem cobertura ou fraudulentamente emitidos desde que cumpridas inequivocamente as recomendações do empregador. **CONTROLE DOS RISCOS 119.** As empresas devem controlar todos os riscos identificados nos estabelecimentos, deve identificá-los no mapa de riscos elaborado anualmente, conforme previsto na Portaria 25 de 29 de dezembro de 1994. Deve priorizar controle dos riscos maiores, conforme gravidade e a frequência de exposição a eles, mantendo um cronograma das medidas preventivas, afixado junto com o Mapa de Riscos. A exceção são os riscos considerados como graves e iminentes de acordo com a NR 03 da portaria 199 de 17 de janeiro de 2011 do MTE, que implicam na paralisação das atividades até o saneamento das situações geradoras de riscos graves e iminentes. **CAPTAÇÃO DE CLIENTES 120.** É vedado aos empregadores utilizarem os (as) empregados (as) para captar externamente clientes, através de gestos e voz, distribuição de material com publicidade da empresa, produtos ou medicamentos, exceto quando houver contratação exclusiva de pessoas para essa atividade, e, em condições que não possam prejudicar a saúde vocal, auditiva e/ou mental, exposto a intempéries, assédio moral e outros. **FORNECIMENTO DE ÁGUA 121.** Os empregadores devem fornecer aos empregados (as) gratuitamente nos locais de trabalho, água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de recipientes coletivos. Onde houver rede de abastecimento de água, deverão existir bebedouros de jato inclinado e guarda protetora, proibida sua instalação em pias ou lavatórios, e na proporção de 1 (um) bebedouro para cada 50 (cinquenta) empregados. **Item 1º** As empresas devem garantir nos locais de trabalho, suprimento de água potável e fresca em quantidade superior a 1/4 (um quarto) de litro (250 ml) por hora/homem trabalho. **Item**



2º Quando não for possível obter água potável corrente, essa deve ser fornecida em recipientes portáteis hermeticamente fechados, de material adequado e construídos de maneira a permitir fácil limpeza. **Item 3º** Os empregadores devem efetuar o controle de limpeza, desinfecção e conservação das caixas d'água no período exigido pelos órgãos competentes, através de empresas especializadas e credenciadas junto à Secretaria Municipal de Saúde, que deverão apresentar, ao término dos serviços, certificado de limpeza e conservação das caixas d'água. **Item 4º** É de responsabilidade dos empregadores a exibição em lugar público e visível desse certificado. A não apresentação do mesmo acarretará multa prevista em lei. Caso as empresas estiverem localizadas em condomínios, caberá a esta notificar o condomínio para a realização da limpeza e desinfecção das caixas d'água, eximindo-se da sua responsabilidade desta cláusula. **DAS QUESTÕES PREVIDENCIÁRIAS - LIMBO PREVIDENCIÁRIO 122.** É ônus do empregador que discordar da perícia do INSS que concedeu alta ao empregado, fornecer ao mesmo, gratuitamente laudo médico, exames e demais documentos existentes contendo os motivos da inaptidão de sorte que o mesmo possa utilizar em seu favor contra o órgão previdenciário. **DAS QUESTÕES SINDICAIS - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS REQUISITADOS 123.** Os empregadores liberarão os diretores do SINDEC requisitados, sem prejuízo de seus salários, para atuarem na entidade sindical, eventual ou continuamente, assegurando-lhes o direito de retorno às suas funções ao término da requisição. **ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA 124.** Os representantes do SINDEC terão livre acesso às dependências de qualquer empresa dentro da base territorial, independentemente de horário, com o objetivo de fiscalizar o cumprimento da presente Norma Coletiva e de distribuir boletins com assuntos de interesse dos comerciários, a fim de se buscar o aprimoramento das relações empregado-empresa. **QUADRO DE AVISOS 125.** Conforme Precedente Normativo nº 104 do TST, as empresas permitirão a divulgação em quadro de avisos de editais, avisos e notícias sindicais editados pelo SINDEC, com livre acesso aos comerciários. **Item único.** O quadro de avisos deverá, ser localizado próximo ao relógio ponto ou em local de circulação obrigatória dos comerciários e de fácil observação. **QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES DE SEGURANÇA E PREVENÇÃO DE PERDAS 126.** As empresas comprometem-se a garantir a qualificação contínua dos trabalhadores que atuam nas áreas de segurança e prevenção de perdas, com o objetivo de assegurar que suas atividades sejam desempenhadas de forma digna, respeitosa e não discriminatória. **Item 1º** A qualificação deverá incluir, obrigatoriamente, treinamentos voltados para o tratamento ético dos clientes e colaboradores, com ênfase na promoção de um ambiente de trabalho livre de preconceitos, discriminação, assédio moral, ou qualquer tipo de violência. **Item 2º** Os treinamentos deverão ser ministrados por profissionais capacitados e serão realizados periodicamente, com no mínimo uma reciclagem anual, a fim de atualizar e reforçar as boas práticas no trato com o público e colegas de trabalho. **Item 3º** As empresas deverão, ainda, disponibilizar canais de comunicação internos para que os trabalhadores possam relatar qualquer desvio de conduta ou situações que contrariem o tratamento digno e não discriminatório, garantindo o anonimato e a proteção contra retaliações. **Item 4º** O descumprimento desta cláusula poderá acarretar penalidades previstas na presente convenção coletiva, sem prejuízo de outras sanções aplicáveis nos termos da legislação vigente. **CUSTEIO SINDICAL 127. MENSALIDADE SOCIAL** Uma vez autorizado pelo comerciário, compete ao empregador efetuar o desconto em folha de pagamento das mensalidades sociais e demais contribuições ao SINDEC devidas



pelos integrantes da categoria ao SINDEC, repassando-as aquele em favor deste no mesmo dia da data do desconto. **GUIAS DE CONTRIBUIÇÕES AO SINDEC 128.** As empresas encaminharão ao SINDEC cópia das guias das contribuições negocial ou outras de mesma ordem, acompanhadas da relação nominal dos empregados, da função e do salário que serviu de base para o desconto que originaram as guias, ambas no prazo de dez dias contados da data do desconto. **MULTA - DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER 129.** A empresa que violar qualquer dos dispositivos desta norma coletiva que contenha obrigação de fazer estará sujeita à multa no valor equivalente a dez por cento do salário normativo da categoria por dia de infração, por incidência e por comerciário atingido, em favor do trabalhador prejudicado. Nos casos de atraso na obrigação de pagar, a multa será de 1/30 de salário por dia de atraso. **VIGÊNCIA 130.** As partes se comprometem que, além dos benefícios já devidamente garantidos por lei, os convenionados no presente instrumento coletivo ficarão válidos até que um novo compromisso coletivo seja firmado." O Presidente dos trabalhos informou que o próximo item, 1.2. no caso de rejeição, discussão e estabelecimento de formas legais e políticas a serem adotadas, não deve ser votado pelo fato de que já houve a aprovação do item um e um ponto um. Passou então a ser coletado votos do item dois: 2. Concessão de poderes à diretoria do sindicato profissional para negociar e firmar acordo com as entidades patronais em Convenção Coletiva de Trabalho / Acordo Coletivo de Trabalho. Feita a apuração de votos foi constatada a aprovação por maioria absoluta de votos. Passou então a votação do item três: 3. Alternativa de eleger mediador ou árbitro caso frustrada a negociação coletiva. Por maioria absoluta de votos fora escolhido o setor de mediações do trabalho da Superintendência Regional do Trabalho para mediar as negociações. Passado ao item quatro da ordem do dia: 4. No caso de malogro nas negociações para formalizar a convenção coletiva de trabalho, autorização para a instauração e revisão de dissídio coletivo. Verificada a sua aprovação por maioria absoluta. Passado a votação do item cinco da pauta: 5. Contribuição negocial, cujos valores, forma de pagamento e delimitação de prazo serão deliberados, no caso de sua aprovação, com fundamento no julgamento do Tema 935 do STF, na Súmula 86 do TRT-4, na Nota Técnica nº 09/2024 da CONALIS e da decisão da Câmara de Coordenação e Revisão do MPT (CCR) exarada nos autos do procedimento nº 000076.2002.04.000/2. Foi aprovada por maioria absoluta a seguinte cláusula que integrará a pauta reivindicatória: **"CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL** Na forma do art. 513, "e", da CLT e com fundamento no Tema 935 fixado pelo Supremo Tribunal Federal, na Súmula nº 86 do TRT-4, na Nota Técnica nº 09/2024 da CONALIS e na decisão da Câmara de Coordenação e Revisão do MPT (CCR) exarada nos autos do procedimento nº 000076.2002.04.000/2, os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com a deliberação da Assembleia Geral realizada no dia 29 de agosto de 2024, independentemente de sua condição de sindicalizado ou não, autorizam as empresas a descontarem em folha de pagamento (contracheque ou assemelhado), relativo à taxa de Contribuição Negocial, decorrente das negociações coletivas de trabalho ocorridas no mês-base de novembro, valor mensal equivalente a 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) de sua remuneração (salário base, horas extraordinárias, abonos, adicionais, comissões, etc.), contribuição esta que não poderá ser superior a R\$ 40,00 (quarenta reais) por empregado. **Item 1º** Caberá ao empregador proceder mensalmente ao desconto na folha de pagamento da Contribuição Negocial referida na presente cláusula, recolhendo a importância total, através de guias fornecidas pelo sindicato



profissional acordante, até o dia oito do mês subsequente ao de competência do salário que sofreu o desconto. O pagamento poderá ser efetuado diretamente ao Sindicato profissional, na sede do mesmo, localizada na Rua General Vitorino nº 113, no horário comercial, ou por via bancária, em estabelecimento a ser indicado, em nome do Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre.

**Item 2º** Os recolhimentos efetuados fora do prazo serão acrescidos, às expensas do empregador, de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária.

**Item 3º** O empregado terá direito ao exercício de oposição ao desconto acima, devendo fazê-lo pessoalmente, por escrito, com identificação legível do nome do empregado, nº do CPF do empregado e CNPJ do empregador, de acordo com o modelo divulgado no sítio eletrônico do SINDEC (<https://sindec.org.br/>), sendo entregue pelo interessado e assinado na sede do SINDEC, na Rua General Vitorino, nº 113, Centro Histórico, Porto Alegre/RS, das 9 horas às 18 horas, de segunda a sexta-feira, em um dos seguintes períodos: 02 a 16/12/2024 ou 02 a 16/05/2025. O empregado também deverá entregar uma via da oposição ao seu empregador.

**Item 4º** O empregado admitido depois de ultrapassado o período do direito de oposição, poderá exercê-lo a qualquer tempo.

**Item 5º** Com fundamento na Orientação n. 13/2021 da CONALIS, é vedado à empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir os trabalhadores a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais.

**Item 6º** É vedado ao SINDEC a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de impedir ou constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Passado ao item cinco ponto um: 5.1. discussão e deliberação de estratégias para o combate aos atos antissindiais. Teve aprovada por maioria absoluta dos votos a cláusula a seguir que fará parte da pauta reivindicatória: **“ATOS ANTISSINDICAIS – MULTA** - As partes convenientes, em virtude da necessidade de conscientização da importância das entidades sindicais para suas respectivas categorias, que reverbera no bem-estar da comunidade, que, por sua vez influencia todos os setores sociais, trazem expressamente algumas ações cuja prática, tida como antissindical, e, por sua vez, são passíveis de multa em favor do(s) prejudicado(s), seja a entidade sindical, trabalhador individual ou mesmo em coletividade. A multa aqui disposta possui o cunho punitivo e pedagógico que terá como indexador o valor do maior piso da categoria e será variável entre um e cem pisos, de acordo com a gravidade.

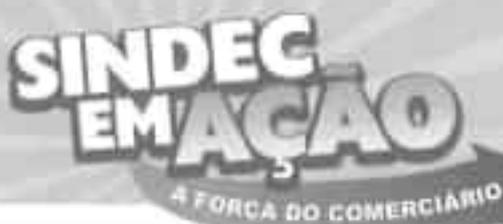
**I. Atos antissindiais praticados contra trabalhadores** • despedir ou discriminar trabalhadora ou trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, assembleia, manifestação ou o engajamento a qualquer atividade sindical; • transferir, deixar de promover ou prejudicar de qualquer forma trabalhadora ou trabalhador em retaliação pela sua atividade sindical. • induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação a determinada entidade sindical.

**II. Direito à filiação, às assembleias, às reuniões e a outras atividades sindicais** • desestimular a filiação sindical; • estimular a desfiliação sindical; • utilizar meios de comunicação para ataques e ofensas aos sindicatos, seus dirigentes ou aos filiados; • impedir trabalhadora ou trabalhador de participar de assembleia legitimamente convocada pela entidade sindical; • monitorar, constranger, interferir e manipular, por prepostos ou instrumentos tecnológicos, a livre participação da trabalhadora ou do trabalhador em assembleia legitimamente convocada pela entidade sindical; • deslegitimar decisão coletiva fruto de

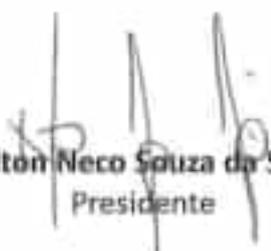
**SINDEC**  
**EM AÇÃO**  
A FORÇA DO COMERCÁRIO

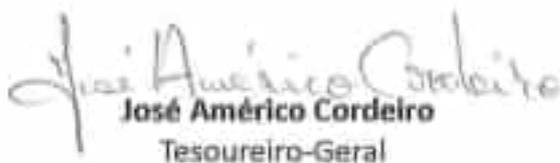


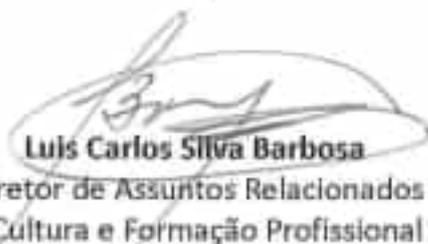
assembleia legitimamente convocada e realizada pela entidade sindical; • induzir ou coagir trabalhadora ou trabalhador a desistir ou renunciar a direito objeto de ação judicial proposta por entidade sindical para a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. • subordinar a admissão ou a preservação do emprego a não filiação a entidade sindical; • conceder tratamento discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical; • sabotar ou proibir campanha de filiação sindical dentro dos locais de trabalho. **III. Contra dirigentes sindicais dentre outras condutas:** • dispensar trabalhadora ou trabalhador em gozo de estabilidade provisória decorrente da eleição para o cargo de dirigente sindical, até um ano após o término do mandato, inclusive na condição de suplente; • impedir a frequência de dirigentes sindicais nas assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas; • deixar de promover trabalhadora ou trabalhador em retaliação pela sua atuação como dirigente sindical; • dificultar, impedir, proibir ou criar embaraços ou dificuldades ao exercício do mandato sindical, estando o trabalhador em atividade na empresa ou afastado para o exercício do Mandato. **IV. Contra as entidades sindicais e sua organização** • interferir ou praticar qualquer ato de ingerência nas organizações sindicais de trabalhadoras e trabalhadores; • obstaculizar campanhas de filiação sindical nos locais de trabalho; • financiar, facilitar ou promover a criação de sindicato com o único intuito de atender os interesses do empregador ou do sindicato patronal; • articular, incentivar ou promover a criação de chapas formadas por trabalhadores comprometidos com os interesses do empregador; • descumprir obrigações inseridas em acordos e convenções coletivas de trabalho, notadamente no capítulo destinado às relações sindicais; • reprimir e criminalizar a atividade sindical, notadamente a realização de reuniões, assembleias, manifestações, greves, dentre outros movimentos de reivindicação; • restringir ou dificultar o recebimento das mensalidades sindicais e de demais contribuições destinadas ao financiamento da entidade sindical profissional; • impedir a participação de trabalhadoras e trabalhadores em assembleias convocadas pela entidade sindical profissional; • violar o dever de boa-fé na negociação coletiva; • constranger a trabalhadora ou o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o livre exercício do direito de greve; • utilizar meios de comunicação para ataques e ofensas aos sindicatos, seus dirigentes ou aos filiados; • promover ato da Administração Pública direta ou indireta que inviabilize o exercício da liberdade de organização e ação sindical. • estimular, sugerir, auxiliar e induzir a trabalhadora ou o trabalhador a apresentar cartas de oposição ao desconto da contribuição instituída em negociação coletiva; • restringir ou dificultar o recebimento das mensalidades sindicais e demais contribuições destinadas ao financiamento do sindicato profissional estabelecidas na lei, nos instrumentos normativos ou no estatuto do sindicato; • descumprir cláusulas inseridas em instrumento coletivo, notadamente cláusulas referentes ao financiamento sindical." Passado ao item seis da pauta: 6. Manutenção da assembleia geral da categoria em aberto até a solução final da convenção/dissídio. Após o escrutínio ficou aprovada por maioria absoluta. Passado ao item sete da pauta: 7. Concessão de poderes ao SINDEC para ajuizar ações judiciais como substituto processual de integrantes da categoria. Apurados os votos foi aprovado por maioria absoluta. Passado ao item oito da ordem do dia: 8. Deliberar sobre a proposta da Diretoria Administrativa Efetiva do SINDEC de referendar as decisões desta assembleia, relativa a todos os itens da ordem do dia aprovados, através de uma Assembleia Geral Referendária. Após apuração verificou-se a aprovação por maioria absoluta dos presentes.



Passado ao item oito ponto um: 8.1. aprovada a proposta, definição das normas de instrumentalização, votação e apuração do referendo. Foi aprovado por maioria absoluta para que no prazo de trinta dias, sejam realizadas a visitas aos estabelecimentos comerciais de todos os bairros de Porto Alegre, devendo o SINDEC POA realizar os esclarecimentos a respeito dos itens da ordem do dia da presente Assembleia solicitando aos comerciários que participarem, preencherem a lista com seus dados pessoais a fim de comprovação da lisura dos trabalhos bem como colhendo o voto da maioria dos comerciários. Após essas sugestões o presidente colocou a palavra à disposição dos participantes a fim de sugerirem algo a respeito do referido assunto. Após a manifestação e esclarecimento das dúvidas, foi colocado em votação, tendo sido aprovado por maioria absoluta. Nada mais havendo a ser tratado, o Presidente Nilton Neco agradeceu a presença de todos e encerrou a presente Assembleia, tendo sido lavrada esta Ata. Porto Alegre, 29 de agosto de 2024.

  
**Nilton Neco Souza da Silva**  
Presidente

  
**José Américo Cordeiro**  
Tesoureiro-Geral

  
**Luis Carlos Silva Barbosa**  
Diretor de Assuntos Relacionados  
à Cultura e Formação Profissional

  
**Carmen Lúcia Reis Pinto**  
Assessora Jurídica