

Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre



PAUTA REIVINDICATÓRIA – 2020/2021

**Aprovada na Assembleia Geral Virtual dos Comerciários, no dia 02-09-2020, e
Assembleia Referendaria Virtual encerrada em 12-09-2020.**

Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre
CNPJ 92.832.880/0001-80



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 sociais. 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 antissindicais 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 este 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 e 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 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 moto-boy 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.

PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

004. 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.

DIA DO COMERCÍARIO

005. 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 2021, 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

006. Deverá ser anotada na CTPS do comerciário a função que ele efetivamente exerce, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações — CBO correspondente.

Item 1º 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.

Item 2º A empresa não poderá reter a CTPS de seus empregados, em hipótese alguma, por mais de quarenta e oito horas, sob pena de multa em favor do empregado de um salário mínimo profissional.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

007. 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”.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR)

008. 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

009. Os comerciários representados pelo SINDEC terão seus salários corrigidos a partir da data-base, 01 de novembro de 2020, 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 01-11-2019 e 31-10-2020 e a incidir sobre o salário percebido em 1º de novembro de 2019.

Item 1º Os comerciários que ingressaram na empresa após 1º de novembro de 2019 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

010. Os representados pelo SINDEC após a correção salarial estipulada na cláusula anterior aumentarão em 2% (dois por cento) os salários dos comerciários de Porto Alegre, a título de aumento real.

SALÁRIO NORMATIVO

011. 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\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais).

DOS ADICIONAIS AO SALÁRIO

ADICIONAL PARA HORAS EXTRAORDINÁRIAS

012. 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

013. 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

014. 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

015. 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

016. 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

017. 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

018. 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

019. 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

020. Todos os benefícios auferidos pelos trabalhadores, em pecúnia ou em natura, serão incorporados aos salários para todos os efeitos legais, exceto aqueles das cláusulas seguintes abaixo nominados taxativamente.

DOS AUXÍLIOS NÃO INCORPORADOS AOS SALÁRIOS

AUXÍLIOS ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO

021. Os empregadores fornecerão ticket-refeição, inclusive nas férias e demais interrupções do contrato de trabalho, no valor diário de R\$ 30,00 (trinta 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

022. Os comerciários receberão mensal e independentemente do salário percebido, uma cesta alimentícia composta de alimentos básicos para manutenção de quatro pessoas.

AUXÍLIO-ACIDENTE E OU CODIV-19

023. As empresas pagarão aos comerciários acidentados e ou acometidos de COVID-19, 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

024. 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

025. 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

026. 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

027. As empresas concederão licença remunerada de cinco dias ao empregado comerciário quando ele casar.

LICENÇA REMUNERADA PARA GESTANTE

028. A comerciária gestante terá seu ponto abonado quando comprovar consultas médicas e realização de exames pré-natal.

LICENÇA-MATERNIDADE E SUA AMPLIAÇÃO

029. 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

030. 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.

LICENÇA REMUNERADA PARA INTERNAÇÃO HOSPITALAR OU ACOMPANHAMENTO MÉDICO-CLÍNICO DE FILHO

031. 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 portadores de necessidades especiais de qualquer idade.



BENEFÍCIO SOCIAL AOS EMPREGADOS(AS)

032. Aos empregados(as) da empresa acordante que possua filho portador de necessidade especial e que, comprovadamente por instituição oficial ou por profissional habilitado na especialidade do caso através de documento expreso e específico da necessidade 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 único. Caso laborem na empresa mais de um responsável legal do filho (qualquer idade) portador de necessidade (s) especial (is), como descrito no *caput*, o benefício será concedido apenas para um dos responsáveis (pai ou mãe ou um dos responsáveis legais); cabendo aos empregados a indicação, por escrito, à empregadora de quem será o beneficiário.

LICENÇA REMUNERADA PARA EXIGÊNCIAS ESCOLARES

033. 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

034. 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 (CONTRA-RECIBO)

035. 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, Laudo Técnico de Condições do Ambiente de Trabalho — LTCAT 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 contra recibo para qualquer documento a ela entregue pelo empregado.

Item 3º As empresas fornecerão aos seus empregados, até final de fevereiro de 2021, o Comprovante Anual de Rendimentos Pagos e de Retenção de Imposto de Renda na Fonte.

CÓPIA DE DOCUMENTOS QUE EXIJA ASSINATURA DO EMPREGADO

036. 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

037. As empresas encaminharão no prazo de 10 dias ao SINDEC cópias das guias das contribuições devidas ao sindicato, para o custeio do sistema confederativo 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.

DA JORNADA DE TRABALHO

JORNADA DE TRABALHO

038. 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.

CARGA HORÁRIA

039. 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 caixas-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

040. Jornada intermitente de trabalho durante a jornada diária: As horas de inatividade existentes entre o exercício efetivo de trabalho, serão remuneradas com valor do percentual de 60% (sessenta por cento) do valor da hora normal laborada.

Jornada intermitente de trabalho durante os meses do ano: As horas de inatividade existentes entre o exercício efetivo de trabalho, será remunerado com valor do percentual de 60% (sessenta por cento) do valor da hora normal laborada.

Item único. Os encargos sociais serão calculados e recolhidos, no mínimo, sobre o valor de um piso da categoria.



DO TELETRABALHO

CONCEITO DE TELETRABALHO

041. 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.

AQUISIÇÃO E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTO

042. 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 ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

REGIME DE CONTRATO PARA PRESTAÇÃO SUBORDINADA DE TELETRABALHO:

043. 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;
- 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

044. 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 aos 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

045. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente 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

046. O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso 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, com a



assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Item 2º Constitui infração grave a violação do disposto nesta cláusula.

PARTICIPAÇÃO E REPRESENTAÇÃO COLETIVAS DO TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO

047. O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a 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

048. 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

049. O delegado sindical tem o direito de 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

050. 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

051. 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

052. 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

053. 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

054. 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

055. 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

056. 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

057. 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

058. 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

059. 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

060. 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

061. 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.

ASSISTÊNCIA SINDICAL E TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

062. Para que tenha validade jurídica a rescisão do contrato de trabalho dos comerciários só terá validade se assistida pelo SINDEC ou por órgão por ele credenciado.

Item 1º No ato da assistência da rescisão contratual a empresa deverá apresentar, a comunicação feita ao comerciário para se submeter ao exame médico, caso ele não tenha realizado.

Item 2º O não fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização das parcelas que o mesmo faz jus.

DAS GARANTIAS DE EMPREGO

GARANTIA NO EMPREGO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

063. Tendo em vista a quantidade de trabalhadores existentes na base territorial e a primazia na



defesas 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

064. 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

065. 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

066. 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

067. 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

068. 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)

069. 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

070. 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

071. As Empresas instalarão lavatórios, aparelhos sanitários, e assentos nos locais de trabalho. Os empregadores (as) 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 e higienização

Item 3º A água não-potável para uso no local de trabalho ficará separada e deve ser afixado aviso de advertência da sua não potabilidade.

Item 4º Os empregadores devem efetuar o controle da limpeza, **higienização** e conservação das caixas d'água a cada período de 360 dias, 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, em prédios onde somente a drogaria é locatária.

Item 5º É de responsabilidade dos (as) empregadores (as) a exibição em lugar público e visível desse certificado. No caso em que 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.

REFORMAS NO LOCAL DE TRABALHO

072. 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

073. As empresas, quando concederem intervalo entre turnos para lanche deverão, a manter local apropriado e em condições de higiene.

LOCAIS PARA REFEIÇÃO: LOJAS, GALERIAS COMERCIAIS, CENTROS COMERCIAIS E SHOPPINGS

074. 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

075. 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, maquilagem *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

076. 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

077. 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 INSUFICIÊNCIAS DE QUALQUER NATUREZA

078. É assegurada a implantação, pelos empregadores, das medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as pessoas com insuficiências e assim promover oportunidades de emprego para as mesmas no mercado regular de trabalho.

DOS CRIMES EM RAZÃO DO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO

REVISTA

079. 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

080. 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 tem obrigação de orientar e conscientizar seus prepostos com o objetivo de evitar a ocorrência de assédio moral ou sexual aos seus (suas) empregados(as).

ASSÉDIO SEXUAL

081. 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 COMERCIÁRIO

LAUDO TÉCNICO

PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

082. 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

083. 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

084. 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

085. 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

086. 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 COMERCIÁRIO E A SEU CÔNJUGE OU COMPANHEIRO

087. 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

088 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

089. É vedada a terceirização de mão de obra para a execução de funções relacionadas com a atividade-fim da empresa.

LIMPEZA DO LOCAL DE TRABALHO - CARGA E DESCARGA

090. 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 tarefas, realizarem as atividades do caput.

SALÁRIO DO SUBSTITUTO

091. Fica garantido pelas empresas o pagamento do mesmo salário ao comerciário que substituiu 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

092. 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

093. A conferência de caixa deverá ser realizada na presença do comerciante por ela responsável, sob pena de não lhe serem facultada quaisquer posteriores descontos ou compensações por eventuais diferenças.

CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA

094. 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

095. O comerciante 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

096. É vedado o desconto ou estorno das comissões do comerciante, incidentes sobre mercadorias devolvidas pelo cliente.

DA QUALIFICAÇÃO

CURSOS E REUNIÕES

097. 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

098. 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

099. 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

100. 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

101. 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

102. 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

103. 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

104. 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

105. 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

106. 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

107. 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

108. 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.

CUSTEIO SINDICAL

109. Constituem o custeio sindical as seguintes modalidades:

a. 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.

b. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL – EMPREGADOS

A fim de que o SINDEC possa assistir aos empregados comerciários beneficiados pela presente Convenção, não apenas nesta negociação, mas também política, jurídica é instituída na forma do art. 513, “e”, respeitado o disposto no art. 611-B, XXVI, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, contribuição negocial mensal em valor 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\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por empregado.

Item 1º Caberá ao empregador proceder mensalmente ao desconto na folha de pagamento da contribuição referida na presente cláusula, recolhendo a importância total, através de guias fornecidas pelo sindicato profissional acordante, até o dia dez 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 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.

GUIAS DE CONTRIBUIÇÕES AO SINDEC

110. As empresas encaminharão ao SINDEC cópia das guias das contribuições 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, ambas no prazo de dez dias contados da data do desconto.

MULTA - DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER

111. 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

112. A presente norma coletiva passa a vigorar a partir da data-base e terá vigência até que outra Convenção Coletiva de Trabalho venha entrar em vigor.

Porto Alegre, 02 de setembro de 2020.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nilton Neco Souza da Silva'.

Nilton Neco Souza da Silva
Presidente