



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014

1. Entidades signatárias:

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BENTO GONÇALVES, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Av. Osvaldo Aranha, 1075, sala 305, Cidade Alta, na cidade de Bento Gonçalves, registrada no MTE sob número **24400/005846-84**, recadastramento **SR- 06985** e no CNPJ sob número: **89.341.093/0001-21**, neste ato representado por sua Presidente, Srta. Orildes Maria Lottici, CPF: 261.357.280/91.

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE NOVA PRATA, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Av. Cônego Peres, 612, sala 107, Centro, na cidade de Nova Prata, registrada no MTE sob número: **46.000/014668-00**, recadastramento **SR-11283** e no CNPJ sob número: **01.691.814/0001-82**, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Josemar Vendramin, CPF: 367.891.270/20.

2. Categoria abrangida: empregados no comércio varejista de **André da Rocha, Cotiporã, Fagundes Varela, Guabijú, Nova Araçá, Nova Bassano, Nova Prata, Paraí, Protásio Alves, Veranópolis, Vista Alegre do Prata, Vila Flores, São Jorge.**

3. Período de vigência: de **01/03/2014 a 28/02/2015.**

4. Cláusulas:

1ª - REAJUSTE SALARIAL

Em **1º de março de 2014** os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados no percentual de **7,50% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento)**, a incidir sobre os salários devidos em **março de 2013.**

2ª - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admissão	Reajuste	Admissão	Reajuste
Março/13	7,50%	Setembro/13	3,75%
Abril/13	6,87%	Outubro/13	3,12%
Maió/13	6,25%	Novembro/13	2,50%
Junho/13	5,62%	Dezembro/13	1,87%
Julho/13	5,00%	Janeiro/14	1,25%
Agosto/13	4,37%	Fevereiro/14	0,62%

Parágrafo único: Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

3ª - COMPENSAÇÕES

Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por Antigüidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

4ª - SALÁRIOS MÍNIMOS PROFISSIONAIS

I) Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais a partir de **março de 2014**, para os:

- A) **empregados que percebam salário variável, (fixo mais comissão; ou somente comissão):** - R\$ 924,00 (novecentos e vinte e quatro reais);
- B) **empregados em geral:** - R\$ 914,00 (novecentos e quatorze reais);
- C) **empregados que exerçam as funções de "office-boy" ou encarregados de serviço de limpeza:** - R\$ 908,00 (novecentos e oito reais);
- D) **empregados em contrato de experiência, por até 60(sessenta dias):** - R\$ 865,00 (oitocentos e sessenta e cinco reais).

5ª - PAGAMENTO DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais do presente acordo deverão ser pagas conjuntamente com a folha de pagamento do mês de **agosto/2014**, impaga incidirá atualização monetária pela variação do IGPM / FGV e juros de 1% ao mês.

6ª - QÜINQÜÊNIO

Aos integrantes da categoria profissional será concedido um adicional por tempo de serviço sempre respeitada a data em que os períodos aquisitivos (qüinqüênios) foram completados e os percentuais vigentes em tais datas, de modo que:

1. os qüinqüênios completados até 28/02/2008 sejam remunerados com um adicional de 3,5% (três e meio por cento);
2. os qüinqüênios completados até 28/02/2009 sejam remunerados com um adicional de 3,00% (três por cento).
3. Os qüinqüênios completados a partir 28/02/2010 sejam remunerados com um adicional de 3,00% (três por cento).

Parágrafo primeiro: O adicional será pago mensalmente juntamente com as demais parcelas devidas.

Parágrafo segundo: Os adicionais serão aplicados sobre os salários efetivamente percebidos pelo empregado, independente da forma de remuneração.

7ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com um acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor normal da hora.

8ª - CALCULO PARA O COMISSIONISTA

A gratificação natalina, as férias, as parcelas rescisórias e as faltas justificativas dos empregados comissionistas serão calculadas com base a média das comissões, repouso e horas extras auferidas nos últimos 6 (seis) meses anteriores à concessão do direito, somando-se o salário fixo, quando houver.

9ª REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA

O repouso semanal do comissionista será calculado com base no total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias trabalhados e multiplicados pelos domingos e feriados a que fizer jus.

Parágrafo único: É devido, na forma pactuada no caput, o repouso semanal remunerado para o empregado comissionista que receber o salário mínimo assegurado na cláusula quarta.

10ª ANOTAÇÕES DAS COMISSÕES

As empresas farão, obrigatoriamente, o registro do percentual ajustado para o pagamento das comissões da CTPS do empregado ou no correspondente instrumento contratual.

11ª - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de caixa será efetuada à vista do empregado por ela responsável, ou na sua ausência, na presença de 02 (dois) colegas, que servirão de testemunhas, sob pena de resultar imputável a este qualquer irregularidade ou diferença apurada.

Parágrafo único: As horas despendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, serão pagas como extraordinárias, com a aplicação do percentual estabelecido neste acordo.

12ª - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exerçam a função de caixa, ou trabalhem com numerários, percebam um adicional no valor de 10% (dez por cento) do salário percebido, a título de quebra de caixa.

13ª - DESCONTO DE CHEQUES

As empresas não descontarão do salário de seus empregados que exerçam função de caixa valores relativos a cheques sem cobertura de fundos ou fraudulentamente emitidos, desde que tenham sido cumpridas as formalidades exigidas pelo empregador para a sua aceitação.

14ª - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS E UTILIDADES

Ficam as empresas obrigadas a fornecer a seus empregados:

- a. documento que especifique a justa causa invocada para a rescisão contratual.
- b. no ato do pagamento dos salários, discriminativo dos pagamentos e descontos efetuados, através de cópia dos recibos e envelopes de pagamentos onde conste: 1) o número de horas normais e extras trabalhadas; 2) o montante das vendas e/ou cobranças sobre os quais incidam as comissões e os percentuais destas.
- c. uniformes, em número de 02 (dois) por ano, sem qualquer ônus para os empregados;
- d. material necessário para a maquiagem, adequado a tez da empregada, quando exigir que a mesma trabalhe maquiada.

15ª - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho de seus empregados a função efetivamente exercida por eles no estabelecimento.

16ª - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A empregada gestante será assegurada a estabilidade no emprego durante a gravidez até 60 (sessenta) dias após o retorno do benefício previdenciário.

17ª – ABONO DE PONTO PARA A EMPREGADA GESTANTE

A empresa abonará a falta da empregada gestante no caso de consulta médica, mediante apresentação de simples declaração médica ou apresentação da carteira de gestante devidamente anotada.

18ª - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE

O empregado estudante poderá rejeitar a prorrogação de sua jornada de trabalho, na hipótese de esta prejudicar-lhe a frequência às aulas e/ou exames escolares. O empregado que prestar vestibular ou qualquer exame/prova necessária para ingressar em curso superior terá sua falta abonada por meio turno, desde que comunique à empresa, com antecedência mínima de 48 horas, e faça a comprovação da realização dos mesmos, 48 horas após.

19ª - ABONO PARA SAQUE DO PIS

As empresas dispensarão seus empregados durante 02 (duas) horas do expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para o saque das parcelas do PIS e, durante 01 (um) dia, quando seu domicílio bancário for fora da cidade onde trabalha, salvo se a empresa possuir convênio para pagamento no próprio local de trabalho.

20ª - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO

O empregado que, no cumprimento de aviso prévio dado pelo empregador provar a obtenção de novo emprego, terá direito de se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias.

21ª - ALTERAÇÃO DE CONDIÇÕES NO AVISO PRÉVIO

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive no local de trabalho, sob pena de rescisão imediata de contato de trabalho, respondendo o empregador pelo pagamento de restante do aviso prévio.

22ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não poderão ser celebrados por prazo inferior a 30 (trinta) dias, e nem superior a 60 (sessenta) dias, devendo as empresas fornecer cópia dos mesmos no ato da admissão.

23ª - CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões promovidos pela empresa, quando de comparecimento obrigatório, serão realizados durante a jornada normal de trabalho ou as horas correspondentes serão pagas como extras.

24ª - ATESTADOS DE DOENÇA

As empresas aceitarão atestados de doença para a justificativa de falta ao serviço, expedidos por médicos conveniados com a Previdência Social e/ou do Sindicato Profissional.

25ª - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão ao Sindicato Suscitante cópia das guias de contribuição sindical e do desconto assistencial, acompanhada da relação nominal dos empregados, até o 5º (quinto) dia útil após o respectivo recolhimento.

26ª - ASSENTOS

As empresas deverão manter assentos nos locais de trabalho, para uso dos empregados, nos intervalos de atendimento ao público.

27ª - LOCAL PARA REFEIÇÕES

As empresas que não dispuserem de refeitório ou cantina destinarão um local apropriado em condições de higiene para lanche de seus empregados.

28ª - ABONO DE FALTA PARA CONSULTA MÉDICA

A empresa abonará falta do pai ou mãe comerciário/a em caso de consulta médica, exames ou internação hospitalar de filho menor de 12 (doze) anos ou inválidos, mediante comprovação por declaração do médico, no limite de 03 (três) por mês e 12 (doze) por ano.

29ª - MULTA PELO NÃO CADASTRAMENTO NO PIS

Fica estabelecida uma multa no valor de 01 (um) salário mínimo, em caso de não cadastramento do empregado no PIS, ou omissão de seu nome na RAIS, que resulte em prejuízo ao empregado.

30ª - ESTABILIDADE PARA O APOSENTANDO

Fica assegurada a estabilidade de 18 (dezoito) meses anteriores a aposentadoria por velhice, tempo de serviço ou especial, desde que o interessado comunique a empresa por escrito, e desde que o mesmo tenha pelo menos 05 (cinco) anos de serviço na empresa.

31ª - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que pedir demissão, antes de completar 01 (um) ano de serviço, fica assegurado o direito de receber férias proporcionais, com acréscimo de 1/3 (um terço).

32ª - FÉRIAS ANTECIPADAS

Os empregados poderão requerer a concessão de férias antecipadas, isto é antes de completarem o período aquisitivo, podendo o empregador concedê-las ou não.

Parágrafo único: Em caso de demissão ou pedido de dispensa, o valor antecipado poderá ser compensado no acerto rescisório.

33ª - ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

É obrigatória a assistência do Sindicato Profissional, nas rescisões de contrato de trabalho de todos os empregados que tenham 180 (cento e oitenta) dias ou mais de serviço, sob pena de nulidade plena do ato, inclusive no que diz respeito às empresas que possuam matrizes fora da região de jurisdição sindical do suscitante.

Parágrafo único: Na hipótese de o empregado não comparecer no dia e hora marcados no verso do aviso prévio ou comunicação de dispensa, ou recusar-se a receber as mesmas, fica o sindicato suscitante obrigado a dar uma declaração ao empregador, dos fatos ocorridos.

34ª – RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - documentos a serem apresentados:

Para a verificação e conferência dos valores constantes no instrumento rescisório e na homologação do termo, deverá ser apresentado, com antecedência mínima de cinco (05) dias, no escritório do sindicato, os seguintes documentos:

- 1)- TRCT, em cinco vias;
- 2)- Aviso prévio ou pedido de demissão, em três vias;
- 3)- Atestado médico demissional, em três vias;
- 4)- CTPS devidamente atualizada;
- 5)- Formulário para encaminhamento do seguro desemprego, se for o caso;
- 6)- Livro ou Ficha de Registro de Empregados;
- 7)- Cópia dos recibos de pagamento dos últimos três meses, desde que acompanhado do relatório dos últimos 12 meses de salário; ou na falta deste, recibo de pagamentos dos últimos 6 meses;
- 8)- **Certidão negativa, de recolhimento das Contribuições, Sindical, Assistencial e Confederativa, do período dos últimos dois anos, Patronal e dos Empregados;**
- 9)- Comprovante de Recolhimento do FGTS e da multa dos 40%, acompanhado do extrato da conta vinculada ou dos comprovantes de recolhimento;
- 10)- A chave de identificação.

Parágrafo único: O pagamento do valor devido deverá ser efetuado em moeda corrente nacional ou mediante cheque de emissão da empresa empregadora ou através de depósito bancário em conta corrente do empregado.

35ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER

As empresas que descumprirem qualquer cláusula que contenha obrigação de fazer, exceto aquela que já tenha multa específica, sofrerão multa no valor de 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional da categoria.

Os empregadores que não cumprirem com o pagamento da gratificação natalina no prazo legal sofrerão multa de 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional da categoria.

Parágrafo único: O valor da multa reverterá em favor dos empregados prejudicados e deverá ser pago através do sindicato profissional.

36ª - COMPENSAÇÃO DA JORNADA

A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 02 (duas) horas, respeitada a seguinte sistemática:

1. O número máximo de horas extras a serem compensadas dentro do respectivo mês será de 30 (trinta) horas por trabalhador;
2. As horas excedentes ao limite previsto na letra "a" da presente cláusula deverão ser pagas como extras, devidamente acrescidas do adicional previsto nesta convenção, no próprio mês em que foram prestadas;
3. As empresas que se utilizarem à compensação deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado, sendo obrigação de empregado lá apontar os horários efetivamente trabalhados;
4. Somente poderá ser objeto de compensação as horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado, devendo a compensação acompanhar somente de segunda a sábado.

Parágrafo primeiro: As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais, caso não venham a ser compensadas com o respectivo aumento da jornada dentro do mês e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subsequentes.

Parágrafo segundo: Havendo rescisão de contrato e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras previsto nesta convenção.

Parágrafo terceiro: Se houver débitos de horas do empregado para com o empregador, na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo quarto: A faculdade estabelecida no "caput" desta cláusula se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

Parágrafo quinto: O repouso para o descanso e alimentação diário poderá ser de até 3 (três) horas continuadas de intervalo, quando um dos períodos de trabalho nunca será inferior a 2 (duas) horas.

37ª - HORA COMPENSADA

As horas extras trabalhadas no mês, exceto aquelas prestadas em domingos e/ou feriados, poderão ser compensadas na proporção de um por um (1/1), observada a cláusula da Compensação da Jornada.

38ª - AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não mantiverem creches junto ao estabelecimento ou de forma conveniada pagarão a mãe empregada, por filho menor de 06 (seis) anos de idade, auxílio mensal em valor

equivalente a 15% (quinze por cento) do salário mínimo oficial, independentemente de qualquer comprovação de despesas, não integrando o salário para qualquer efeito legal.

39ª - DESCONTOS

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de fundações, cooperativas, previdência privada, transporte, seguro de vida em grupo, farmácia, convênio com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênio para fornecimento de alimentação seja através de supermercado ou por intermediação do SESC ou SESI e cesta básica.

Parágrafo único: Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

40ª - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Atendendo deliberação da Assembléia do Sindicato suscitante, as empresas descontarão de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não pelas cláusulas da presente convenção, o valor de R\$ 12,00 (doze reais) mensais, de março de 2014 a fevereiro de 2015, recolhendo as respectivas importâncias aos cofres do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bento Gonçalves até 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, sendo que a não observância dos prazos será de responsabilidade dos empregadores. Em caso de atraso ou não recolhimento/desconto incidirão as cominações previstas no Artigo 600 da CLT.

Parágrafo único: As eventuais diferenças, em considerando que muitas empresas encaminharam descontos e repasses, deverão ser descontadas por ocasião do pagamento das diferenças advindas do ajuste ou o julgamento.

41ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Atendendo deliberação da Assembléia do Sindicato suscitante, as empresas descontarão de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não pela presente convenção, a Contribuição Assistencial a seguir especificada:

- a) 1,5% (um e meio por cento) do salário já corrigido e efetivamente percebido no mês de julho de 2014, limitado ao teto de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais);
- b) 1,5% (um e meio por cento) do salário já corrigido e efetivamente percebido no mês de novembro de 2014, limitado ao teto de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais);

Parágrafo primeiro: Os valores estipulados nas letras “a” e “b” devem ser descontados, também, dos empregados admitidos na vigência da presente convenção. Tais descontos deverão ser realizados nos meses originalmente agendados (julho e novembro/2014) e, na impossibilidade, no mês seguinte ao da admissão.

Parágrafo segundo: Os valores das contribuições deverão ser recolhidos ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Bento Gonçalves até o 5º dia útil (quinto dia útil) do mês seguinte àquele em que deverá haver o desconto.

Parágrafo terceiro: A não observância dos prazos aqui estabelecidos (descontos e recolhimentos) sujeitará os empregadores às cominações previstas no Artigo 600 da CLT.

42ª - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo **Sindicato do Comércio Varejista de Nova Prata** ficam obrigadas a recolher a esta entidade, mediante guias próprias e nos estabelecimento bancários indicados, conforme tabela abaixo:

- a) Empresas que não possuem empregados - R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais)
- b) Empresas que possuem de 01(um) a 03(três) empregados - R\$ 83,00 (oitenta e três reais)
- c) Empresas que possuem de 04(quatro) a 06(seis) empregados- R\$105,00 (cento e cinco reais)
- d) Empresas que possuem de 07(sete) a 10(dez) empregados - R\$ 132,00 (cento e trinta e dois reais)
- e) Empresas que possuem de 11 (onze) a 20 (vinte) empregados - R\$ 160,00 (cento e sessenta reais)
- f) Empresas que possuem de 21(vinte e um) a 50(cinquenta) empregados - R\$ 200,00 (duzentos reais)
- g) Empresas que possuem acima de 50 (cinquenta) empregados - R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais).

Parágrafo Único: O recolhimento deverá ser efetuado em uma única oportunidade até o dia 31/10/2014 sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

43ª - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO.

As empresas com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO.

As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias.

As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

44ª - ACIDENTE DE TRABALHO – ENCAMINHAMENTO DO BENEFÍCIO

Todo e qualquer prejuízo sofrido pelo empregado em face da negativa da empresa de encaminhá-lo ao seguro por acidente do trabalho, será por ela suportado.

45ª – RAIS – ENCAMINHAMENTO

Os empregadores enviarão, anualmente e por ocasião do prazo legal para sua apresentação, ao sindicato suscitante, cópia da relação anual de informações sociais (RAIS).

46ª - AUXILIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado por acidente de trabalho, o empregador fica obrigado a pagar auxílio funeral aos dependentes do mesmo, no valor correspondente a 03 (três) salários mínimos nacionais.

Parágrafo primeiro: A empresa poderá substituir a obrigação mediante a contratação de apólice de seguro que satisfaça as condições previstas no caput.

47ª - DO FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO NOS SÁBADOS À TARDE E NOS DOMINGOS

É livre a utilização de mão de obra dos empregados representados pelo sindicato profissional nos sábados à tarde, em dois domingos de cada um dos meses de janeiro a novembro e em **quatro domingos** no mês de dezembro, desde que respeitado o estabelecido no artigo sexto da Lei 10.101/2000 de 10/12/2000, o art. 67 e 68 da CLT, a legislação municipal e os seguintes ajustes especiais.

Parágrafo primeiro:

1. Pelo trabalho em cada domingo, nos meses de janeiro a novembro, o empregado terá direito a receber um bônus de **R\$ 42,00 (Quarenta e dois reais)**. O pagamento deverá ser feito em espécie e no final da jornada.
2. Pelo trabalho em domingos no mês de dezembro, terá direito de receber um bônus de **R\$ 45,00 (Quarenta e cinco reais)**. O pagamento deverá ser feito em espécie e no final da jornada.

Parágrafo segundo: As empresas poderão contratar empregados especiais para cumprirem horário aos domingos, não sendo devido, neste caso, o bônus mencionado no parágrafo primeiro.

Parágrafo terceiro: Sempre que houver trabalho em domingos deverá ser concedida uma folga remunerada na própria semana ou na semana seguinte. Caso não seja concedida a folga remunerada, além de pagar o valor do bônus, o empregador deverá remunerar as horas trabalhadas com 100% de acréscimo.

Parágrafo quarto: A jornada de trabalho a ser cumprida nos domingos não poderá ser superior a seis horas.

Parágrafo quinto: A jornada de trabalho nos sábados dos meses de janeiro a novembro deverá findar, no máximo, às 17h30min. Eventualmente, no caso de existirem clientes para serem atendidos no interior da loja, o horário final da jornada poderá ser prorrogado por mais trinta minutos, unicamente, para a conclusão do referido atendimento.

Parágrafo sexto: A jornada de trabalho nos sábados do mês de dezembro deverá findar, no máximo, às 18h. Eventualmente, no caso de existirem clientes para serem atendidos no interior da loja, o horário final da jornada poderá ser prorrogado por mais trinta minutos, unicamente, para a conclusão do referido atendimento.

Parágrafo sétimo: O descumprimento do aqui ajustado sujeitará a empresa ou o empregador infrator ao pagamento de indenização de R\$100,00 (cem reais) por empregado e por descumprimento.

48ª- TRABALHO EM DIAS DE FERIADOS

Em considerando o disposto na Lei 11.603/2007, convencionou-se a possibilidade das empresas utilizarem o concurso da mão de obra dos empregados nos feriados civis e religiosos exceto naqueles apontados no parágrafo primeiro. A autorização está vinculada nas seguintes regras:

1. Cumprimento de jornada máxima de seis horas;
2. Concessão de um dia de folga remunerada na semana seguinte àquela em que houver a prestação de trabalho em feriados;
3. Pagamento de um bônus no valor de **R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais)** por cada feriado trabalhado, pago no final do expediente.

Parágrafo primeiro: É vedada a utilização de mão-de-obra dos empregados nos seguintes feriados: Confraternização Universal (01/01), Sexta-Feira Santa, Dia do Trabalhador (01/05), Finados **02/11/2014**, **Natal 25/12/2014**.

Parágrafo segundo: Caso não concedam a folga compensatória remunerada ajustada no caput, além da gratificação ali mencionada, os empregadores deverão pagar as horas trabalhadas, como se extras fossem, com adicional de 100% (cem por cento).

49ª - FOLGA DE CARNAVAL

É vedada à utilização de mão-de-obra dos empregados na terça-feira de carnaval de 2015 (17/02).

Parágrafo primeiro: As horas não trabalhadas nestes dias poderão ser compensadas até o dia 31 de março de 2015, na forma como dispõem a cláusula da compensação da jornada.

Parágrafo segundo: Os proprietários, em conformidade com a legislação trabalhista vigente, poderão trabalhar livremente.

50ª - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA

Fica instituída a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, que será regulamentada em aditamento a presente Convenção, a ser formalizada no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias a contar da assinatura da presente.

51ª – USO INDEVIDO DO COMPUTADOR PELO EMPREGADO

Quando as empresas fornecerem computadores para os seus empregados cumpras suas atribuições, estes ficam expressamente proibidos de utilizá-los para: atividades ilegais e/ou que interfiram no trabalho; transmitir declarações ou imagens de cunho racista, politicamente ideológicas, de conteúdo religioso, sexualmente ofensivas, agressivas ou difamatórias; copiar, distribuir ou imprimir material protegido por direitos autorais; utilizar equipamentos computacionais da empresa para obter acesso não autorizado a qualquer outro computador, rede, banco de dados ou informações guardas eletronicamente; e para qualquer outras atividades não relacionadas especificamente ao desempenho de suas funções na empresa, desde que a empresa forneça aos seus funcionários senha individual de proteção do acesso ao equipamento, ou seja comprovada a culpa do funcionário.

52ª - VIGÊNCIA

As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva vigoram pelo prazo de 12 (doze) meses, a partir de **01 de março de 2014**, não integrando, de forma definitiva, depois de expirado o prazo de vigência, os contratos individuais de trabalho, exceto no que diz respeito a cláusula 49ª.

Nova Prata, 24 de julho de 2014.



Sindicato do Comércio Varejista de Nova Prata

Josemar Vendramin - Presidente

CPF: 367.891.270/20



Sindicato dos Empregados no Comércio de Bento Gonçalves

Orildes Maria Lottici – Presidente

CPF: 261.357.280/91