

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

RO DE REGISTRO NO MTE: RS002084/2013  
DE REGISTRO NO MTE: 26/09/2013  
RO DA SOLICITAÇÃO: MR055038/2013  
RO DO PROCESSO: 46218.015659/2013-49  
DO PROTOCOLO: 24/09/2013

a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

CATO DO COMERCIO ATACADISTA DE MADEIRAS DE PA, CNPJ n. 92.941.533/0001-96, nes  
entado(a) por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO JOB BARRETO;

CATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CAXIAS DO SUL, CNPJ n. 88.661.699/0001-8  
ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SILVIO LUIZ FRASSON;

am a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho  
as nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

tes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de julho de  
e junho de 2014 e a data-base da categoria em 01º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

ente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio**, c  
ênncia territorial em **Caxias do Sul/RS e Flores da Cunha/RS**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

Salários mínimos profissionais dos comerciários serão:

Partir de 1º de julho de 2013:

Para os municípios de Caxias do Sul, Flores da Cunha e Nova Pádua será R\$ 857,00 (oitocentos e cinquenta e sete reais) e para os comerciários das empresas localizadas no município de São Marcos será R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais).

Partir de 1º de janeiro de 2014:

Para os municípios de Caxias do Sul, Flores da Cunha e Nova Pádua será R\$ 874,00 (oitocentos e setenta e quatro reais) e para os comerciários das empresas localizadas no município de São Marcos será R\$ 867,00 (oitocentos e sessenta e sete reais).

#### **Parágrafo Primeiro:**

Correrá, o Salário Mínimo Profissional, durante os primeiros sessenta dias nos contratos de prestação de serviços, quando o salário de qualquer trabalhador nestas condições não será inferior a R\$ 771,00 (setecentos e setenta e um reais), a partir de 01 de julho de 2013.

#### **Parágrafo Segundo:**

Excluídos do recebimento dos Salários Mínimos profissionais, previsto no "caput" e no parágrafo primeiro da cláusula, os empregados que exerçam a atividade de office-boy, empacotador e carrinheiro. Para esses trabalhadores, a partir de 1º de julho de 2013 não será inferior a R\$ 767,00 (setecentos e sessenta e sete reais), a partir de 1º de janeiro de 2014 passara a ser R\$ 778,00 (setecentos e setenta e oito reais).

ais).

### **Artigo Terceiro:**

Salários mínimos profissionais, previstos nesta cláusula e seus parágrafos, serão aplicados para um total de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de Julho de 2013 os salários dos empregados representados pelas Entidades acordantes serão majorados no percentual de (dois por cento), a incidir sobre o salário de 1º de Julho de 2012.

#### **Parágrafo Único**

Não serão compensados nos reajustes previstos no presente acordo os aumentos salariais espontâneos ou coercitivos, ocorridos no período revisado, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença judicial em julgado.

### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL**

O 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, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<b>Admissão</b>	<b>Reajuste</b>	<b>Admissão</b>	<b>Reajuste</b>	<b>Admissão</b>	<b>Reajuste</b>	<b>Admissão</b>	<b>Reajuste</b>
	9,00%	out/12	6,68%	jan/13	4,40%	abr/13	2,10%
	8,22%	nov/12	5,91%	fev/13	3,66%	mai/13	1,40%

7,45%

dez/12

5,16%

mar/13

2,91%

jun/12

0,7

## fo Único

o poderá o empregado mais novo na empresa, por força do presente acordo, perceber salário superior ao mais antigo na

## SULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

pagamento das diferenças salariais oriundas da presente convenção coletiva, poderão ser feitos, sem multa, juros ou  
, desde que realizados junto com a folha de pagamento do mês de setembro de 2013.

## SULA SÉTIMA - COMISSIONADOS

regados que perceberem salário fixo e mais comissão, terão direito aos reajustes de que trata a cláusula Terceira, som  
a de suas remunerações. Aos empregados que perceberem comissões, será assegurado, mensalmente, a quantia equiva  
(vírgula três) Salário Mínimo Profissional.

será assegurada esta garantia nos contratos de experiência estabelecidos, o qual será o estabelecido na Cláusula Q  
acordo.

## SULA OITAVA - ARREDONDAMENTO

mpre que os cálculos do novo salário resultarem frações inferiores à unidade de Real (centavos), a empresa pro  
lamente para a unidade de Reais (R\$ 1,00) imediatamente superior.

## Pagamento de Salário – Formas e Prazos

## SULA NONA - VALOR DAS COMISSÕES

s empresas obrigadas a informar aos empregados comissionados o valor das vendas por eles realizadas e sobre a qu  
as as comissões.

## **SULA DÉCIMA - RECIBOS OU ENVELOPE DE PAGAMENTO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer mensalmente, aos seus empregados, cópias dos recibos ou envelopes de pagamento, com a indicação das rubricas pagas e descontadas.

## **SULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROIBIÇÃO DE DIFERENCIAÇÃO DE SALÁRIOS POR SEXO, IDADE OU ESTADO CIVIL**

É proibida a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critérios na admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

### **Descontos Salariais**

## **SULA DÉCIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SOCIAL - DESCONTO**

As empresas ficam obrigadas a descontar da folha de pagamento de seus empregados, desde que pelos mesmos expressamente autorizados, o valor correspondente à mensalidade social do Sindicato Suscitante, na forma do art. 545 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **SULA DÉCIMA TERCEIRA - RETIRADA DO PIS**

Os empregados serão dispensados durante duas horas no expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para a realização das atividades do PIS, salvo se a empresa mantiver convênio para pagamento no próprio local de trabalho.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **SULA DÉCIMA QUARTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PARA COMISSIONADO**

O décimo terceiro salário (13º) a ser pago aos comerciários que habitualmente percebem comissões, será calculado tomando como base para o cálculo os salários percebidos nos meses de outubro ou novembro, o que for maior. Os trabalhadores contratados por prazo determinado e que foram admitidos após a data de 16 de setembro, perceberão a Gratificação Natalina, proporcional, calculado

abalhados.

**do Primeiro:**

hipótese de rescisão do contrato de trabalhador que percebeu comissões e que tenha suas atividades na mesma empresa superior a três (03) meses, a Gratificação Natalina (13º salário), proporcional será calculada tomando-se por base a média percebidos nos últimos três (03) meses trabalhados.

**do Segundo:**

caso da média dos doze últimos salários, inclusive dezembro, ser maior que o valor obtido na aplicação do "caput" da lei, será para cálculo da Gratificação Natalina, o de maior valor.

## **SULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - ANTECIPAÇÃO**

empresas anteciparão a seus empregados cinquenta por cento (50%) da gratificação natalina por ocasião de concessão de férias, desde que os empregados a solicitarem até cinco (05) dias após o recebimento do Aviso de Férias.

**do único:**

quando rescisão contratual e na eventualidade de a antecipação ter sido superior ao crédito existente a título de Décimo Terceiro (13º), fica a empresa autorizada a efetuar o desconto na rescisão.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **SULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS**

empregados receberão remuneração do serviço extraordinário, superior no mínimo, em cinquenta por cento (50%) à normal, e as horas extras, anteriores às duas primeiras diárias, serão remuneradas com o adicional de cem por cento (100%).

### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **SULA DÉCIMA SÉTIMA - QUINQUÊNIO E TRIÊNIO**

partir da data base, as empresas concederão aos seus empregados, que a tanto e pelas presentes disposições façam .



**fo único:**

empresas que possuírem seguro de vida para os seus empregados, ficarão isentas do pagamento mencionado no "capítulo" anterior, desde que o valor seja igual ou superior ao auxílio funeral estipulado, e complementarão o valor quando este for inferior.

## **Auxílio Maternidade**

### **SÚMULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE - ESTABILIDADE**

Empregada, a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até seis (06) meses, não se computando no aludido período, o prazo relativo ao aviso prévio.

**fo Único:**

Empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser readmitida, até o prazo máximo de 80 (oitenta) dias, contados da data do efetivo desligamento da empresa, sob pena de nada mais valer, entendendo-se a garantia inexistente se não efetivada a apresentação no prazo máximo antes previsto.

## **Auxílio Creche**

### **SÚMULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE**

Empresas concederão, mensalmente, auxílio creche de até R\$ 196,00 (cento e noventa e seis reais), à empregada que perceba até 10 (dez) Salários Mínimos Profissionais, para cada filho de até 6 anos de idade.

**fo Primeiro:**

Empregadas que prestam jornada de trabalho somente aos sábados, não farão jus ao auxílio creche. Também não tem direito ao auxílio creche a comerciária que se afastar do serviço por mais de trinta dias por qualquer motivo.

**fo Segundo:**

O auxílio creche não integra o salário para qualquer fim.

**fo Terceiro:**

Empregadas para fazerem jus ao auxílio creche, deverão comprovar através de documento hábil a despesa de creche, a ser considerado como tal os valores pagos aos ascendentes e dependentes da empregada e de seu cônjuge. A comprovação, a que se refere este parágrafo, deverá ser entregues à empresa num prazo máximo de 120 dias da data de emissão do documento, sob pena de perda do direito ao reembolso creche correspondente aos recibos que ultrapasarem esta data.

**fo Quarto:**

empresas ficarão desobrigadas da concessão do auxílio creche a partir do momento em que o Estado regularmente o conceder, conforme estabelecido no Artigo 208, IV, da Constituição Federal.

**Parágrafo Quinto:**

As empresas cujas empregadas tenham filhos em creches mantidas por qualquer das partes acordantes, ficarão obrigadas a fazer os pagamentos mensais devidos, diretamente às referidas creches.

**Parágrafo Sexto:**

No caso dos filhos das mães comerciárias não estarem matriculadas em creches mantidas pelos sindicatos acordantes, o pagamento do auxílio creche será efetuado da seguinte forma:

No caso do filho(a) de comerciária estar matriculado em creche inscrita no CGCMF como tal, o pagamento do auxílio creche será efetuado diretamente à Creche.

No caso do filho(a) de comerciária estar sob os cuidados de "mãe crecheira", ou seja, pessoas físicas exceto aquelas com vínculo empregatício, o auxílio creche será pago diretamente ao sindicato suscitante que repassará o auxílio a trabalhadora beneficiária.

**Parágrafo Sétimo:**

Os sindicatos acordantes estabelecerão, de comum acordo, regulamento para o recolhimento do Auxílio Creche. Até a aprovação do referido regulamento, as empresas poderão pagar o Auxílio Creche sob forma de Reembolso Creche, diretamente aos empregados.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **SÚMULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - PRAZO MÍNIMO**

Os contratos de experiência não poderão ser estabelecidos por prazo inferior a trinta (30) dias, exceto no decurso do contrato de experiência, quando o prazo não será inferior a quinze (15) dias.

#### **SÚMULA VIGÉSIMA QUARTA - FUNÇÃO**

Obrigadas as empresas a procederem a anotação na CTPS da função correta exercida pelo empregado.

## **Desligamento/Demissão**

### **SULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

Em caso de rescisão por justa causa, ficará a empresa obrigada a fornecer ao empregado despedido que o solicitar, documento que comprove a falta grave que motivou a despedida.

### **SULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL - PRAZO DE PAGAMENTO**

As empresas obrigam-se a pagar as parcelas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de pagamento de multa equivalente a tantos dias de salários, quantos forem os do prazo excedente, limitados a dois (2) salários, incluídos nestes, a multa prevista no parágrafo 8º, do art. 477 da CLT, nos seguintes termos:

Até um dia após o término do cumprimento do aviso prévio, nos casos de pedido de demissão, na dispensa sem justa causa e no término do contrato de experiência.

Até o décimo dia a contar da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do cumprimento.

#### **Parágrafo único:**

Se o empregado não comparecer à sede da empresa no prazo estipulado, a mesma comunicará, sob protocolo, ao empregado, sob pena de que as verbas rescisórias estão à disposição do empregado, que a isentará da multa prevista.

## **Aviso Prévio**

### **SULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO - ESCOLHA DO HORÁRIO**

Quando do Aviso Prévio dado pelo empregador, será facultado ao empregado a escolha do período de duas (02) horas diárias, em dois dias corridos, se a remuneração for mensal, de redução da jornada de trabalho, no horário que lhe convier, sem prejuízo de integralidade, nos termos do parágrafo único do art. 488, da CLT.

### **SULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Se o empregado que no curso do Aviso Prévio, dado pelo empregador, obtiver novo emprego, será dispensado do cumprimento do aviso prévio e o empregador obrigado a pagar somente os dias trabalhados.

## **Estágio/Aprendizagem**

### **SULA VIGÉSIMA NONA - ESTAGIÁRIOS**

Estabelecido que as empresas que contratarem estagiários deverão comunicar ao sindicato profissional tal fato, sendo que a contratação de estagiários não poderá ultrapassar o percentual máximo de 10% (dez por cento) do seu quadro de empregados.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Estabelecido que os estagiários contratados deverão exercer atividades que estão relacionadas com a sua formação profissional.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

As empresas deverão quando da contratação de estagiários comunicar ao sindicato profissional tal fato.

### **Portadores de necessidades especiais**

### **SULA TRIGÉSIMA - PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO DE DEFICIENTE FÍSICO**

Proibida qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência física.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Qualificação/Formação Profissional**

### **SULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPARECIMENTO A CURSOS E REUNIÕES**

Cursos e reuniões que forem promovidos pelas empresas serão realizados durante a jornada normal de trabalho. Assim, não havendo outro acordo, o empregado que comparecer a tais cursos ou reuniões, fará jus ao pagamento de horas correspondentes, ou compensação em dinheiro, conforme cláusula de compensação da presente convenção coletiva.

### **Estabilidade Aposentadoria**

### **SULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO PRÉ-APOSENTADORIA**

empregado da categoria suscitante que estiver a doze (12) meses da data de sua possível aposentadoria por tempo de serviço neste período, garantia de emprego, condicionado a que:

tenha uma efetividade na mesma empresa de no mínimo dez (10) anos.

Comunique o início do período em forma de ofício assinado por si e assistido pelo Sindicato Suscitante, em duas vias de igual valor, uma das quais deverá para validade, constar o obrigatório CIENTE datado da empresa.

**do Primeiro:**

A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista no ofício, não sendo, em nenhuma hipótese, prorrogável a garantia do empregado em causa.

**do Segundo:**

A garantia do empregado só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo possível renová-la.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE 44 HORAS SEMANAIS**

A duração do trabalho normal, não será superior a oito horas diárias, e quarenta e quatro (44) horas semanais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EVETUAIS ATRASOS NO INÍCIO DO PERÍODO DE TRABALHO**

Não haverá prejuízo da remuneração e do descanso semanal remunerado na hipótese de eventuais atrasos não superiores a quinze minutos no início do período de trabalho, podendo ser compensado o tempo de atraso.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - NÃO PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

empregado que estiver freqüentando cursos dos ciclos primários, secundários e pré-vestibular ou de nível universitários, é reconhecido o direito de não aceitar qualquer prorrogação de sua jornada de trabalho, se isso implicar em prejuízo à freqüência em suas aulas, devidamente comprovado.

## Compensação de Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Prorrogação normal da jornada diária de trabalho dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente por horas suplementares, em número não excedente de duas horas.

#### Parágrafo Primeiro:

Quando houver prorrogação normal da jornada diária de trabalho dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente por horas suplementares, não será ser dispensado o acréscimo de salário, inclusive nas atividades insalubres, independentemente de autorização do empregador. Nos termos do art. 60 da CLT, se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que, no período máximo de trinta dias, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias e de trinta horas extras mensais. As empresas que por ventura tenham o fechamento da folha de pagamento fora do mês calendário, vale como mês de trinta dias o período de fechamento da folha.

#### Parágrafo Segundo:

Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com o empregador, as horas não trabalhadas serão computadas e remuneradas das verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com adicional de horas extras devido.

#### Parágrafo Terceiro:

Quando houver rescisão de contrato por iniciativa do empregador, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com o empregador, as horas não trabalhadas serão computadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com adicional de horas extras devido.

#### Parágrafo Quarto:

As empresas que utilizarem a compensação mensal de que trata a Cláusula e seus parágrafos deverão adotar o controle adequado da jornada de trabalho do empregado, podendo ser através de livro de registro de ponto ou cartão ponto ou planilha de acompanhamento de trabalho das prorrogações e compensações, no caso de utilizar planilha deverá ser entregue cópia da mesma ao trabalhador com o " envelope" de pagamento.

#### Parágrafo Quinto:

O empregado que tenha no banco de horas um crédito igual ou superior a oito horas poderá solicitar ao empregador a utilização de quarenta e oito horas folga compensatória de um ou mais turnos para interesse particular. Excepcionalmente, o empregado poderá ainda, usar o crédito do banco de horas para compensar faltas ao trabalho sem justificativa legal, desde que tenha comunicado a empresa, num prazo de 24 (vinte e quatro) horas após a falta. Não se aplica a excepcionalidade, caso de faltas ocorridas no Sábado.

**do Sexto:**

na hipótese da empresa ter optado pelo “ banco de horas” e efetuado prorrogação do horário de trabalho e não ter com o mesmo mês, o saldo restante das horas não compensadas deverão se pagas como horas extras com 50% de acréscimo e da nona a trigésima hora com 100% de acréscimo.

## **Intervalos para Descanso**

### **ARTICULO TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO**

Intervalo entre um turno e outro de trabalho, para todos os empregados poderá ser dilatado independentemente de acordo escrito entre o empregado e Empregador, até o máximo de 3 (três) horas. (Art. 71 da CLT).

## **Faltas**

### **ARTICULO TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA PARA CONSULTA MÉDICA**

Empregadores obrigam-se a abonar as faltas ao serviço do pai ou mãe, no caso de consulta médica ou internações hospitalares de empregados de 12 (doze) anos de idade ou excepcionais, mediante comprovação médica. O benefício fica limitado a 06 (seis) faltas a

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

### **ARTICULO TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Empregados que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar 1 (um) ano de serviço, serão pagas férias proporcionais de 1/12 avos da respectiva remuneração mensal por cada mês completo de trabalho, nos termos do Enunciado 261 do TST.

### **Remuneração de Férias**

### **ARTICULO QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

Empregados terão direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal.

### **ARTICULO QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PARA COMISSIONADOS**

funcionários que habitualmente percebam comissões, a base de cálculo para o pagamento das férias será a média das comissões nos últimos três (3) meses anteriores à concessão, somando-se a esta média o último salário fixo, quando houver.

**Artigo único:**

Na hipótese de rescisão do contrato do trabalhador que percebeu habitualmente comissões, e que tenha exercido suas atividades na mesma empresa por período igual ou superior a três (03) meses, a verba relativa a férias proporcionais será calculada pelo mesmo critério.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **ARTIGULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTOS PARA REPOUSO**

As empresas deverão colocar, nos locais de trabalho, assentos para que sejam utilizados pelos balconistas, durante as pausas que os mesmos fizerem, de conformidade com a Portaria nº 3214, de 08 de junho de 1978 do Ministério do Trabalho.

#### **ARTIGULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BEBEDOUROS**

As empresas que tiverem mais do que 30 empregados deverão manter a disposição dos mesmos, bebedouro de água ou provedores de água potável que garanta água potável aos empregados.

### **Uniforme**

#### **ARTIGULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORME - FORNECIMENTO GRATUITO**

As empresas que exigirem o uso de uniforme deverão fornecê-lo sem qualquer ônus para seus empregados.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **SULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

empresas permitirão, sempre que devidamente comprovada a necessidade, que os empregados compareçam, em horário de trabalho, aos serviços médicos e odontológicos mantidos pelo Sindicato Suscitante e Conveniados, desde que no município de origem da empresa.

### **Parágrafo Primeiro:**

ficam excluídas do disposto nesta cláusula as empresas que mantiverem os referidos serviços.

### **Parágrafo Segundo:**

as empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos expedidos pelos profissionais da Entidade Suscitante.

## **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

## **SULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

As empresas são obrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, independentemente do número de empregados:

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 e 2 do quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico de desligamento dentro dos 15 (quinze) dias que antecederem o desligamento definitivo do trabalhador, desde que o último exame 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 de desligamento dentro dos 15 (quinze) dias que antecederem o desligamento definitivo do trabalhador, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **SULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÕES E AVISOS**

empresas obrigam-se a destinarem um espaço no quadro mural que possuírem, ou outro local apropriado, para que o S...  
te possa nele afixar avisos, notas e comunicados aos membros da categoria.

## **Representante Sindical**

### **SULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DELEGADO SINDICAL**

empregados que trabalham na base sindical do município de Flores da Cunha poderão eleger um delegado sindical, o qua...  
bilidade provisória, coincidindo a mesma, com a duração do mandato da diretoria.

## **Contribuições Sindicais**

### **SULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

empresas representadas pelo **Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras de Porto Alegre** ficam obrigadas a reco...  
a entidade, mediante guias próprias e em estabelecimentos bancários indicados, importância equivalente a 1/25 (um vinte...  
folha de pagamento de setembro de 2013.

nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com importância inferior a R\$ 100,0...  
valor este que sofrerá a incidência de correção monetária após o prazo de vencimento.

o recolhimento deverá ser efetuado até o dia **10 de outubro 2013**, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CL

### **SULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - TRABALHADORES**

empresas representadas pelos Sindicatos Patronais acordantes descontarão de todos os seus empregados, beneficiados ou...  
Convenção, associados ou não ao Sindicato representativo da categoria profissional, importância mensal, a partir do...  
2013, inclusive referente ao décimo terceiro salário, correspondente a 1,8% (Hum vírgula oito por cento) do salário...  
principal da categoria, exceto no mês de março, em que não ocorrerá o desconto, que deverá ser recolhida até o quinto dia úti...  
ante ao desconto, em guias fornecidas pelo Sindicato Profissional.

#### **do Primeiro:**

alta de recolhimento da Contribuição Assistencial acima estabelecida, em seu vencimento, por parte da empresa, aca...  
execução judicial da dívida, acrescida de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do principal corrigido monetariame...  
variação do INPC, ou qualquer outro índice que venha a substituí-lo e de juros de mora de 1% ao mês, calculado d

e esse devido desde o seu vencimento até a data do efetivo pagamento, sobre o qual, ainda, incidirão honorários advocatícios (cinco por cento) sobre o valor do débito e reembolso das despesas de custas extra e judiciais dispendidas em função da cobrança não paga.

**Parágrafo Segundo:**

O desconto estará condicionado a não oposição do empregado no prazo de até 10 (dez) dias antes do pagamento da folha de pagamento ou salário reajustado pela Convenção Coletiva firmada entre as categorias econômicas e profissional, manifestada por escrito no Sindicato Profissional.

**Parágrafo Terceiro:**

Em caso de recusa do sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá remeter pelo correio, dentro do prazo estabelecido, com aviso de recebimento. O trabalhador deverá apresentar cópia da carta de oposição como recebimento do sindicato ou aviso de recebimento do correio para empregador, para que este se abstenha de efetuar o desconto.

**Parágrafo Quarto:**

Empresas que não efetuaram o desconto e recolhimento da contribuição assistencial de julho e agosto de 2013 deverão fazê-lo até o dia 31 de outubro de 2013.

## **SÚMULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE GUIAS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar aos Sindicatos Suscitantes e Suscitado, cópias das guias de contribuição sindical, com o valor nominal de seus empregados e respectivos salários, no prazo máximo de trinta (30) dias após o recolhimento, o de contribuição assistencial (dissídio coletivo) uma vez por ano, por ocasião do recolhimento do primeiro mês subsequente a data base.

ANTONIO JOB BARRETO

Procurador

SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE MADEIRAS DE PA

SILVIO LUIZ FRASSON

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CAXIAS DO SUL