

**ILUSTRÍSSIMO SENHOR SUPERINTENDENTE REGIONAL DO
TRABALHO E EMPREGO DE MARINGÁ-PARANÁ**



*Ref. Apresentação para Registro de da Convenção Coletiva de
Trabalho 2017/2019*

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE MARINGÁ – SINCOMAR**, devidamente representado por seu diretor presidente, vem, por intermédio de seu procurador judicial infra firmado, **REQUERER** o registro do **da Convenção Coletiva de Trabalho de 2017/2019** firmada com o **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MERCADOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS DO ESTADO DO PARANA – SISMEPAR**, a qual encontra-se anexa.

Termos em que
Pede deferimento.
Maringá, 02 de agosto de 2019.

Lucinaldo Veroneze
Assessor Jurídico

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA, CNPJ n. 79.147.799/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MOACIR PAULO DE MORAIS;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MERCADOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS DO ESTADO DO PARANA – SISMEPAR, CNPJ n. 10.992.464/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr.(a). EVERTON MUFFATO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2017 a 31 de maio de 2019 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos empregados no comércio varejista de gêneros alimentícios, mercados, minimercados, supermercados e hipermercados**, com abrangência territorial em **Ângulo/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Colorado/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Doutor Camargo/PR, Floráí/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Guaraci/PR, Iguaçu/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Lobato/PR, Mandaguaçu/PR, Marialva/PR, Maringá/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Esperança/PR, Ourizona/PR, Paçandu/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Santa Fé/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jorge Do Ivaí/PR, Sarandi/PR e Uniflor/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial



CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS (Vigência de 01/06/2017 a 31/05/2018)

Com a vigência da presente convenção coletiva as empresas pagarão aos seus empregados abrangidos, pisos salariais, já reajustados, de acordo com as seguintes disposições:

I - R\$ 1.362,90 (um mil, trezentos e sessenta e dois reais e noventa centavos) - como garantia dos empregados comissionistas, caso as comissões devidas não atinjam tal valor;

II - R\$ 1.307,25 (um mil, trezentos e sete reais e vinte e cinco centavos) - para os demais empregados abrangidos, exceto o disposto no inciso III;

III - R\$ 1.168,65 (um mil cento e sessenta e oito reais e sessenta e cinco centavos) - para os empregados que não tenham experiência profissional comprovada em CTPS, ou seja, para aqueles iniciantes no mercado de trabalho, durante os primeiros 120 (cento e vinte) dias da contratação. Após o empregado passar a perceber o salário previsto no inciso I ou II, conforme sua função;

IV – para os iniciantes no mercado de trabalho contratados para o exercício das funções de contínuo/office boy, ou empacotador, o salário previsto no inciso III é devido pelos 120 (cento e vinte) dias iniciais da contratação, após o empregado passar a perceber o salário fixado no inciso II;

V – R\$ 1.581,30 (um mil quinhentos e oitenta e um reais e trinta) para os empregados que exerçam a função de açougueiro;

Parágrafo primeiro. Para efeitos da presente cláusula, devem ser observadas dentre outras disposições, as seguintes diretrizes:

a) Entende-se como empregado exercente da função de contínuo/office boy, o menor de 18 anos de idade, que trabalhe exclusivamente em atividades administrativas internas de menor complexidade como a operação de máquinas copiadoras, entrega de correspondência e auxílio no arquivamento de documentos e expedição de notas fiscais, sendo vedado o exercício de qualquer atividade externa como a realização de pagamentos em lotéricas/casas bancárias, serviços de cobrança ou entrega de mercadorias;

b) Entende-se como empacotador o empregado menor de 18 anos de idade que trabalhe exclusivamente no auxílio ao atendimento a clientes, auxiliando no empacotamento de mercadorias nas caixas registradoras e no transporte destas até o veículo do cliente, desde que dentro dos limites físicos da empresa, sendo vedada a entrega de mercadorias na rua ou em estacionamento não imediatamente contíguo ao estabelecimento do empregador, proibindo-se o exercício de atividades diversas como o abastecimento, carregamento, descarregamento ou arrumação de mercadorias;

c) Entende-se como açougueiro o empregado portador de curso de capacitação na área de açougue ou com experiência profissional comprovada mínima de seis meses nos serviços de separação, corte e embalagem de carnes. São atividades correlatas o auxílio na produção de embutidos, higienização e câmara fria e atendimento à clientela diretamente no balcão. Os trabalhadores iniciantes no setor de açougue, contratados ou transferidos, durante os primeiros 06 (seis) meses poderão perceber o piso salarial descrito no inciso II da presente cláusula.

Parágrafo segundo. Os menores serão admitidos ao emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho, ainda que originários de convênio entre empresa e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados, observadas as condições do menor aprendiz, ora negociadas.

Parágrafo terceiro. As diferenças apuradas na aplicação dos reajustes tratados nesta cláusula, deverão ser quitadas no prazo máximo de 45 dias da assinatura da presente convenção, valores esses já devidamente reajustados.

Parágrafo quarto. Permite-se a contratação, mediante a celebração de acordo firmado com a chancela do SINCOMAR, para pagamento de salário proporcional à jornada trabalhada nos seguintes casos:

a) Folguista de Vigia – considera-se como tal o vigia que trabalha unicamente cobrindo as folgas do vigia titular, cuja jornada máxima semanal não excederá de 22 (vinte e duas) horas semanais, observada a jornada máxima diária de 08 (oito) horas, mediante salário proporcional ao piso da categoria, estipulados nos incisos II e III da presente cláusula, quanto às horas efetivamente trabalhadas;

b) Serviços de Zeladoria e Limpeza – visando a reintegração no mercado de trabalho dos trabalhadores aposentados, autoriza-se a contratação destes para exercício de serviços de zeladoria e limpeza, com jornada diária máxima de 04 (quatro) horas e 22 (vinte e duas) horas semanais, garantindo-se o salário equivalente a 50% (cinquenta por cento) sobre o piso salarial constante no inciso II da presente cláusula.



Parágrafo quinto. Caso o valor do salário mínimo governamental ultrapasse o importe do piso salarial da categoria, as empresas garantirão aos seus empregados, a título de antecipação, o salário mínimo governamental acrescido de 10% (dez por cento).

CLÁUSULA QUARTA - DOS PISOS SALARIAIS (Vigência de 01/06/2018 a 31/05/2019)

Com a vigência da presente convenção coletiva as empresas pagarão aos seus empregados abrangidos, pisos salariais, já reajustados, de acordo com as seguintes disposições:

I - R\$ 1.403,79 (um mil, quatrocentos e três reais e setenta e nove centavos) - como garantia dos empregados comissionistas, caso as comissões devidas não atinjam tal valor;

II - R\$ 1.346,47 (um mil, trezentos e quarenta e seis reais e quarenta e sete centavos) - para os demais empregados abrangidos, exceto o disposto no inciso III;

III - R\$ 1.203,71 (um mil, duzentos e três reais e setenta e um centavos) - para os empregados que não tenham experiência profissional comprovada em CTPS, ou seja, para aqueles iniciantes no mercado de trabalho, durante os primeiros 120 (cento e vinte) dias da contratação. Após o empregado passará a perceber o salário previsto no inciso I ou II, conforme sua função;

IV – para os iniciantes no mercado de trabalho contratados para o exercício das funções de contínuo/office boy, ou empacotador, o salário previsto no inciso III é devido pelos 120 (cento e vinte) dias iniciais da contratação, após o empregado passará a perceber o salário fixado no inciso II.

V – R\$ 1.628,74 (um mil, seiscentos e vinte e oito reais e setenta e quatro centavos) para os empregados que exerçam a função de açougueiro.

Parágrafo primeiro. Para efeitos da presente cláusula, devem ser observadas dentre outras disposições, as seguintes diretrizes:

a) Entende-se como empregado no exercício da função de contínuo/office boy, o menor de 18 anos de idade, que trabalhe exclusivamente em atividades administrativas internas de menor complexidade como a operação de máquinas copiadoras, entrega de correspondência e auxílio no arquivamento de documentos e expedição de notas fiscais, sendo vedado o exercício de qualquer atividade externa como a realização de pagamentos em lotéricas/casas bancárias, serviços de cobrança ou entrega de mercadorias;

b) Entende-se como empacotador o empregado menor de 18 anos de idade que trabalhe exclusivamente no auxílio ao atendimento a clientes, auxiliando no empacotamento de mercadorias nas caixas registradoras e no transporte destas até o veículo do cliente, desde que dentro dos limites físicos da empresa, sendo vedada a entrega de mercadorias na rua ou em estacionamento não imediatamente contíguo ao estabelecimento do empregador, proibindo-se o exercício de atividades diversas como o abastecimento, carregamento, descarregamento ou arrumação de mercadorias;

c) Entende-se como açougueiro o empregado portador de curso de capacitação na área de açougue ou com experiência profissional comprovada mínima de seis meses nos serviços de separação, corte e embalagem de carnes. São atividades correlatas o auxílio na produção de embutidos, higienização e câmara fria e atendimento à clientela diretamente no balcão. Os trabalhadores iniciantes no setor de açougue, contratados ou transferidos, durante os primeiros 06 (seis) meses poderão perceber o piso salarial descrito no inciso II da presente cláusula.

Parágrafo segundo. Os menores serão admitidos ao emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho, ainda que originários

de convênio entre empresa e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados, observadas as condições do menor aprendiz, ora negociadas.

Parágrafo terceiro. As diferenças apuradas na aplicação dos reajustes tratados nesta cláusula, deverão ser quitadas no prazo máximo de 45 dias da assinatura da presente convenção, valores esses já devidamente reajustados.

Parágrafo quarto. Permite-se a contratação, mediante a celebração de acordo firmado com a chancela do SINCOMAR, para pagamento de salário proporcional à jornada trabalhada nos seguintes casos:

a) Folguista de Vigia – considera-se como tal o vigia que trabalha unicamente cobrindo as folgas do vigia titular, cuja jornada máxima semanal não excederá de 22 (vinte e duas) horas semanais, observada a jornada máxima diária de 08 (oito) horas, mediante salário proporcional ao piso da categoria, estipulados nos incisos II e III da presente cláusula, quanto às horas efetivamente trabalhadas;

b) Serviços de Zeladoria e Limpeza – visando a reintegração no mercado de trabalho dos trabalhadores aposentados, autoriza-se a contratação destes para exercício de serviços de zeladoria e limpeza, com jornada diária máxima de 04 (quatro) horas e 22 (vinte e duas) horas semanais, garantindo-se o salário equivalente a 50% (cinquenta por cento) sobre o piso salarial constante no inciso II da presente cláusula.

Parágrafo quinto. Caso o valor do salário mínimo governamental ultrapasse o importe do piso salarial da categoria, as empresas garantirão aos seus empregados, a título de antecipação, o salário mínimo governamental acrescido de 10% (dez por cento).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - DO REAJUSTE SALARIAL (Vigência de 01/06/2017 a 31/05/2018)

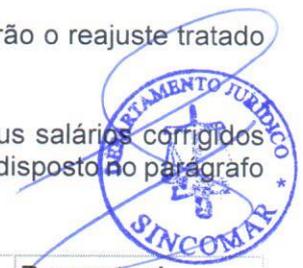
As empresas corrigirão os salários de seus empregados que percebam salário fixo acima do piso salarial, a partir de 1º de junho de 2017, no percentual de 5% (cinco por cento) aplicado sobre os salários devidos no mês de junho de 2016, já reajustados na forma da convenção coletiva de trabalho anterior, compensados todos os aumentos e antecipações salariais concedidos, com exceção dos decorrentes da Instrução Normativa nº 04 do TST.

Parágrafo primeiro. Os empregados que percebem piso salarial da categoria não terão o reajuste tratado no *caput*, sendo que o salário dos mesmos observará o previsto na cláusula terceira.

Parágrafo segundo. Os empregados admitidos após 1º de junho de 2016, terão seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo, observado também o disposto no parágrafo terceiro desta cláusula:

Mês de Admissão	Percentual	Mês de Admissão	Percentual
jun/2016	5,00%	dez/2016	2,34%
jul/2016	4,28%	jan/2017	2,13%
ago/2016	3,30%	fev/2017	1,50%
set/2016	2,83%	mar/2017	1,14%
out/2016	2,71%	abr/2017	0,66%
nov/2016	2,45%	mai/2017	0,54%

Parágrafo terceiro. As diferenças apuradas na aplicação dos reajustes tratados nesta cláusula, deverão ser quitadas no prazo máximo de 45 dias da assinatura da presente convenção, valores esses já devidamente reajustados.



CLÁUSULA SEXTA - DO REAJUSTE SALARIAL (Vigência de 01/06/2018 a 31/05/2019)

As empresas corrigirão os salários de seus empregados que percebam salário fixo acima do piso salarial, a partir de 1º de junho de 2018, no percentual de 3% (três por cento) aplicado sobre os salários devidos no mês de junho de 2017, já reajustados na forma da convenção coletiva de trabalho anterior, compensados todos os aumentos e antecipações salariais concedidos, com exceção dos decorrentes da Instrução Normativa nº 04 do TST.

Parágrafo primeiro. Os empregados que percebem piso salarial da categoria não terão o reajuste tratado no *caput*, sendo que o salário dos mesmos observará o previsto na cláusula terceira.

Parágrafo segundo. Os empregados admitidos após 1º de junho de 2017, terão seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo, observado também o disposto no parágrafo terceiro desta cláusula:

Mês de Admissão	Percentual	Mês de Admissão	Percentual
jun/2017	3,00%	dez/2017	1,50%
jul/2017	2,75%	jan/2018	1,25%
ago/2017	2,50%	fev/2018	1,00%
set/2017	2,25%	mar/2018	0,75%
out/2017	2,00%	abr/2018	0,50%
nov/2017	1,75%	mai/2018	0,25%

Parágrafo terceiro. As diferenças apuradas na aplicação dos reajustes tratados nesta cláusula, deverão ser quitadas no prazo máximo de 45 dias da assinatura da presente convenção, valores esses já devidamente reajustados.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos



CLÁUSULA SÉTIMA - DO ADIANTAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIO

As empresas fornecerão adiantamento salarial aos empregados, no importe equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário, até 15 (quinze) dias corridos, contados da data do pagamento mensal de salários, mediante solicitação do empregado demonstrando a sua necessidade básica, na forma do art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal, ou desde que convencionado entre as partes.

Parágrafo único. Nos meses em que o empregado, em razão de adiantamentos salariais anteriores - vales, já tiver percebido valor equivalente ou superior ao valor do adiantamento salarial ao qual faz menção a presente cláusula (adiantamento de 40% do salário), este não será concedido de forma a resguardar o empregado do excessivo endividamento.

CLÁUSULA OITAVA - DA MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

Incidirá o empregador no pagamento de multa de 5% (cinco por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso nos primeiros 30 (trinta) dias, e 10% (dez por cento) a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia.

CLÁUSULA NONA - DAS DIFERENÇAS SALARIAIS DE FÉRIAS E VERBAS RESCISÓRIAS

As diferenças salariais decorrentes da aplicação dos reajustes previstos nas cláusulas dos Pisos Salariais e Reajustes Salariais, relativas as férias já pagas após 1º de junho de 2017, serão quitadas juntamente com as diferenças salariais havidas no período.

Parágrafo único. O empregador terá o prazo de 45 (Quarenta e cinco) dias a contar da data de assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho para proceder ao pagamento da rescisão complementar, referente empregados já desligados, em virtude da aplicação do disposto nas cláusulas dos Pisos e Reajustes Salariais do presente instrumento.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O empregador obriga-se a fornecer ao empregado os comprovantes de pagamentos discriminando a relação das verbas relativas aos seus ganhos e os respectivos descontos efetuados, inclusive FGTS, dentro do prazo legal. O comprovante de pagamento poderá ser fornecido por meio eletrônico, dispensando-se a assinatura do empregado, quando o salário for pago mediante depósito bancário ou qualquer outro meio eletrônico.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA SUBSTITUIÇÃO OU PROMOÇÃO

Assegura-se ao empregado promovido ou substituto para a função de outro despedido sem justa causa, salário igual ao do substituído, excluindo as vantagens pessoais.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO

Os cheques e cartões de créditos devolvidos a qualquer título, não serão descontados do empregado, desde que obedecidas as normas da empresa, comunicadas previamente por escrito ao empregado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO 13º SALÁRIO

As empresas terão até o dia 30 (trinta) de novembro para procederem o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário e até o dia 20 (vinte) de dezembro para o pagamento da 2ª (segunda) parcela. Aos



[Handwritten signature]

comissionistas será paga a 3ª (terceira) parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro, sob pena de multa correspondente aos dias de salário até a data do efetivo pagamento.

Parágrafo único. A primeira parcela do 13º salário poderá ser antecipada por ocasião das férias, ou quando requerido pelo empregado em caso de necessidade comprovada, devendo haver em ambos os casos solicitação por escrito do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS HORAS EXTRAS

As empresas remunerarão as horas extras de seus empregados com adicional de 70% (setenta por cento) do valor da hora normal até o limite de 20 (vinte) horas mensais, e de 80% (oitenta por cento) para as horas que excederem a este limite.

Parágrafo primeiro. Os comissionistas farão jus somente ao adicional das horas extras prestadas, considerando que as mesmas já estão remuneradas pelas comissões de suas vendas, exceto as horas prestadas quando da realização de outras tarefas, que não vendas.

Parágrafo segundo. As horas extras, quando habituais, integram a remuneração do empregado, e, conseqüentemente, a sua média, assim como a de seus acréscimos, deverá refletir no cálculo do 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, descanso semanal remunerado e FGTS, devendo ser calculada multiplicando-se o número médio mensal das efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluído o adicional correspondente.

Parágrafo terceiro. Será pago descanso semanal remunerado sobre as horas extras habituais, sendo dividido o número de horas extras pelos dias úteis e multiplicado pelo número de domingos e feriados no mês.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, como definido em lei, será pago com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Ficam estabelecidos os índices de insalubridade nos percentuais de 15% (quinze por cento), 25% (vinte e cinco por cento) e 40% (quarenta por cento), respectivamente, para os graus mínimo, médio e máximo, quando assim comprovar a perícia.

Parágrafo Único. As horas extraordinárias realizadas em atividades insalubres, terão seus percentuais de acréscimo cumulativos ao adicional de insalubridade.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA CONFERÊNCIA DE CAIXA/ESTOQUE - ADICIONAL QUEBRA DE



A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long tail, located in the bottom right corner of the page.

CAIXA

Os empregados que exerçam a função de caixa ou que tenham sobre si a responsabilidade da guarda/transporte de valores, assim como os empregados responsáveis pela guarda e controle de estoque, nos termos do parágrafo segundo abaixo, perceberão adicional mensal de 5% (cinco por cento) sobre o seu salário, a título de "quebra de caixa", o que será devido sempre que o empregador estiver autorizado a proceder descontos das eventuais diferenças. Tal valor, por se tratar de salário condição, não se incorpora definitivamente à remuneração do empregado, sendo pago apenas enquanto durar tal condição.

Parágrafo primeiro. A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável. Estando este impedido de acompanhar a conferência, designará preposto para a execução da tarefa, caso contrário o empregado não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo recusa injustificada à conferência. No caso de impossibilidade por doença ou força maior, a conferência deverá ser feita na presença de um outro operador de caixa e do gerente ou preposto do empregador.

Parágrafo segundo. É vedado ao empregador descontar do empregado eventuais faltas de mercadoria em estoque, salvo em caso devidamente comprovada de dolo deste, nos termos do art. 462, *caput*, e §1º parte final ou em caso de culpa comprovada, e desde que perceba mensalmente o adicional "quebra de caixa" previsto no *caput*.

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA MÉDIA DOS COMISSIONISTAS

A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo das férias, décimo terceiro e verbas rescisórias, será considerada a média das comissões percebidas nos últimos 12 (doze) meses, corrigindo-se mês a mês os valores das referidas comissões, pelos índices do INPC (IBGE), de acordo com a tabela oficial, ou outro que vier substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês (ou seja, a comissão do último mês não precisa ser corrigida).

Parágrafo primeiro. A correção prevista no *caput* desta cláusula, para fins de cálculo de verbas rescisórias, não incidirá nos meses em que o empregado comissionista tiver recebido a garantia mínima prevista na cláusula terceira, inciso I, mantendo o valor real da garantia mínima convencional.

Parágrafo segundo. No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas como exposto no *caput*, observando-se os 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento.

Parágrafo terceiro. No cálculo do 13º salário será considerada a média das comissões, atualizadas, no ano de referência.

Parágrafo quarto. O trabalho em reposição ou balanço de estoques, organização ou decoração de *stands*, setores ou do estabelecimento será desenvolvido de preferência após o horário de atendimento ao público. Não sendo possível, a remuneração das horas correspondentes a esse trabalho será calculada e paga pela média das comissões auferidas durante os 06 (seis) meses anteriores.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA RELAÇÃO DE VENDAS

A empresa fornecerá mensalmente ao empregado comissionado, relatório das vendas por ele realizadas, bem como das vendas realizadas diretamente pela empresa ou seus prepostos, em caso de exclusividade de zona de trabalho, no qual constará o valor das vendas e os percentuais de comissão sobre cada venda,



se variável, a fim de que este possa realizar seu controle individual. O relatório mensal poderá ser fornecido por meio eletrônico, o qual deverá resguardar a idoneidade e imutabilidade dos lançamentos realizados e a possibilidade imediata de salvamento e impressão dos arquivos pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO FATURAMENTO

As comissões reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO PAGAMENTO DE COMISSÕES/VENDAS SISTEMA DIRETO

Quando a empresa proceder vendas no sistema direto, e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar-lhes as comissões correspondentes, quando o empregado tiver exclusividade prevista expressamente no contrato de trabalho, de área, setor ou produto, ou rateá-las entre os vendedores caso inexistir exclusividade, desde que tenha sido contatado por algum vendedor.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO REPOUSO SEMANAL DO COMMISSIONISTA

Na forma da Lei n.º 605/1949, é vedada a inclusão da parcela correspondente ao RSR nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do RSR será feito, dividindo-se o valor das comissões pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA COMISSÃO DE COBRANÇA

As empresas assegurarão aos vendedores as comissões sobre as cobranças que realizarem, no percentual de 2% (dois por cento), respeitadas as taxas já em vigor para os que já percebem, desde que o contrato não estipule a obrigatoriedade de cobrança.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA GESTANTE COMMISSIONISTA

Para fins de atualização e pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade da gestante comissionista, será observada a média das comissões dos 12 (doze) últimos meses, nos termos da cláusula décima sexta.

Participação nos Lucros e/ou Resultados



CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas que optarem por celebrar Acordos Coletivos de Trabalho para a participação dos empregados nos lucros ou resultados do empregador obedecerão os seguintes critérios, entre outros que forem regulares e legalmente acordados:

A large, stylized handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

a) O acordo para adoção do PPR/PLR será celebrado mediante realização de assembleia dos empregados, com participação do SINCOMAR, sendo dispensada nova assembleia em caso de renovação nos termos da cláusula sexagésima sétima;

b) A participação nos lucros ou resultados (PPR/PLR) não substitui e nem complementa a remuneração devida a qualquer EMPREGADO, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não ficando incorporado como direito adquirido ao EMPREGADO depois de escoado seu prazo de vigência.

c) Não serão contemplados pelo PPR/PLR os empregados terceirizados, promotores de venda e os contratados para trabalhos eventuais;

d) O pagamento da participação nos lucros e resultados não se dará em substituição a qualquer outro benefício anteriormente concedido aos EMPREGADOS;

e) Dois empregados com remunerações/condições de trabalho equivalentes não poderão receber valores diferentes/desproporcionais a título de PLR/PPR desde que alcançadas as metas estipuladas;

f) Qualquer pagamento a título de PLR/PPR não poderá ser feito em período inferior ao fixado em lei – 06 (seis) meses;

g) Para todos os efeitos será considerado mês completo quinze ou mais dias trabalhados no mesmo mês durante o período de apuração;

h) As metas a serem atingidas serão fixadas objetivamente e de acordo com os interesses do empregador, mas desde que não contrariem dispositivo de lei ou os princípios da legalidade, moralidade e razoabilidade;

i) A escolha da comissão de representantes dos empregados será feita mediante eleição direta, sendo os representantes do empregador por estes indicados livremente. O exercício das funções não garante ao empregado estabilidade no emprego, salvo se comprovado que este foi efetivamente despedido em razão do exercício do mesmo.

J) DA TAXA NEGOCIAL – Considerando o custo suportado pelo sindicato profissional ora acordante na presente negociação, inclusive com o acompanhamento do presente plano de participação nos lucros e resultados, o qual poderá se valer, se necessário, de assessoria contábil/econômica externa para a realização de perícia técnica, o sindicato ora signatário, devidamente autorizado por sua Assembleia Geral, fixa taxa negocial em seu favor no valor correspondente a 2% (dois por cento) sobre o total a ser pago a cada empregado a título de participação nos lucros/resultados deduzidos do PLR do empregado, valor esse que será recolhido pela empresa Acordante ao sindicato signatário em guia própria, anexada à relação dos empregados onde constará individualmente o valor da contribuição de cada empregado, e entregue ao sindicato profissional signatário no prazo de 05 dias úteis anteriores ao pagamento feito aos empregados.

Parágrafo único. Encontram-se isentos do referido pagamento os empregados associados ao sindicato signatário há mais de seis meses e os empregados que tenham se aposentado na categoria comercial.

Auxílio Transporte



CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO VALE-TRANSPORTE - DO USO EM SERVIÇO DE VEÍCULO DE EMPREGADO

A large, stylized handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

Os empregadores concederão aos empregados que assim o necessitarem, o vale-transporte na forma como previsto na Lei n° 7.418 de 16 de dezembro de 1985.

Parágrafo primeiro. O empregador se desobriga do fornecimento do vale-transporte ao empregado quando dele não necessitar, que deverá dispensá-lo por escrito, sendo que a qualquer momento este poderá reverter a situação anterior de dispensa.

Parágrafo segundo. Os empregados que se utilizarem de veículo automotor de sua propriedade a serviço do empregador, serão indenizados nos seguintes valores: carro de passeio/camionetes/mini vans - R\$ 0,84 (oitenta e quatro centavos) o quilômetro rodado, motos – R\$ 0,50 (cinquenta centavos) o quilômetro rodado; valor esse que será pago mensalmente em folha de pagamento e compreende os custos com manutenção, depreciação, seguros, impostos e combustível, em caráter indenizatório, não incidindo na base de cálculo de qualquer verba trabalhista.

Parágrafo terceiro. O controle da quilometragem do deslocamento em serviço, a que se refere o parágrafo anterior, será feito pelo empregador que poderá adotar, inclusive, meio eletrônico para tanto.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO REGISTRO E DAS ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas obrigam-se a proceder ao registro do empregado desde o primeiro dia do pacto, mantendo-se o prazo legal, inclusive no período experimental, observando-se o disposto na cláusula vigésima oitava, procedendo bem como as demais anotações de salários, percentuais de comissões e das condições especiais do contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro. O empregado poderá rescindir indiretamente o contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, alínea "d" da CLT, quando o registro em sua CTPS não ocorrer no início do pacto laboral.

Parágrafo segundo. Autoriza-se a mudança de horário de trabalho do empregado, desde que se trate de pequenas alterações no início ou término da jornada, mas desde que não causem prejuízo ao empregado, principalmente que o impossibilite de continuar os estudos em curso regular. As alterações de jornada que impliquem em mudança de turno são autorizadas desde que ocorram com frequência não inferior a 06 (seis) meses.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A celebração do contrato de experiência, tendo como prazo máximo 90 (noventa) dias, dar-se-á sempre na forma escrita, com fixação de data de início e assinaturas das partes, devendo ser anotado na CTPS e fornecida cópia ao empregado, mediante recibo.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA



A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, located in the bottom right corner of the page.

O empregador entregará ao empregado despedido por justa causa, declaração do motivo determinante, sob pena de presunção de injusta despedida, sendo vedada qualquer tipo de anotação a tal título na CTPS do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A rescisão contratual é um ato complexo, que envolve os seguintes procedimentos legais: baixa em CTPS, conectividade junto à CEF, expedição do termo rescisório e da documentação para liberação de FGTS e habilitação do Seguro Desemprego (quando for o caso), pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo primeiro. As empresas executarão aos referidos procedimentos legais no prazo de 10 (dez) dias corridos, independente do motivo da rescisão de contrato, sob pena de pagamento de salários até a data do efetivo acerto de contas, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT.

Parágrafo segundo. Tratando-se de empregado comissionista constará no verso do termo de rescisão contratual a relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices das correções.

Parágrafo terceiro. As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas em dinheiro ou em cheque visado ou administrativo, ou ainda através de depósito bancário com a efetiva comprovação documental do crédito em conta, somente de segunda à quinta-feira. Na sexta-feira e véspera de feriados os pagamentos somente serão aceitos em dinheiro ou cheque visado. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro, conforme dispõe o artigo 477, § 4º, da CLT.

Parágrafo quarto. A empresa fornecerá ao empregado no ato da rescisão, extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas quando não localizadas na conta vinculada. (Art. 22, V, da IN 15/2010 do MTE).

Parágrafo quinto. Nos casos legais, fornecerá o empregador ao empregado a documentação hábil para movimentação do FGTS e saque do Seguro Desemprego.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO PAGAMENTO CORRIGIDO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Para o pagamento das verbas rescisórias dos empregados que percebam de salário o importe equivalente ao piso salarial da categoria, o valor deste deverá ser corrigido pela aplicação do INPC/IBGE acumulado entre a última data-base da categoria e o mês do desligamento. Na hipótese de extinção do INPC, adotar-se-á o IGP-M, da Fundação Getúlio Vargas, ou outro índice que vier a substituí-los.

Parágrafo único. Aos comissionistas aplicar-se-á o disposto na cláusula décima oitava.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

O empregador fornecerá atestado de afastamento e salários ao empregado demitido ou dispensado mediante solicitação do empregado.

Aviso Prévio



A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio dado pelo empregador ao empregado será proporcional ao tempo de serviço, considerando-se o mínimo de 30 (trinta) dias e o máximo de 120 (cento e vinte) dias, ou de acordo com a seguinte tabela:

Tempo de serviço	Nº dias aviso	Tempo de serviço	Nº dias aviso
Até 01 ano	30 dias	Acima 16 anos	78 dias
Acima 01 ano	33 dias	Acima 17 anos	81 dias
Acima 02 anos	36 dias	Acima 18 anos	84 dias
Acima 03 anos	39 dias	Acima 19 anos	87 dias
Acima 04 anos	42 dias	Acima 20 anos	90 dias
Acima 05 anos	45 dias	Acima 21 anos	93 dias
Acima 06 anos	48 dias	Acima 22 anos	96 dias
Acima 07 anos	51 dias	Acima 23 anos	99 dias
Acima 08 anos	54 dias	Acima 24 anos	102 dias
Acima 09 anos	57 dias	Acima 25 anos	105 dias
Acima 10 anos	60 dias	Acima 26 anos	108 dias
Acima 11 anos	63 dias	Acima 27 anos	111 dias
Acima 12 anos	66 dias	Acima 28 anos	114 dias
Acima 13 anos	69 dias	Acima 29 anos	117 dias
Acima 14 anos	72 dias	Acima 30 anos	120 dias
Acima 15 anos	75 dias		

Parágrafo primeiro. No caso de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, com redução de 02 (duas) horas diárias, ou 23 (vinte e três) dias corridos, com redução de 07 (sete) dias, nos termos do art. 488 da CLT, cuja opção ficará a critério do empregado, sendo que os dias adicionais de aviso prévio (conforme tabela acima) deverão ser indenizados, garantindo-se a integração no tempo de serviço para todos os efeitos legais, devendo constar como data do desligamento na carteira de trabalho o último dia do aviso indenizado, como dispõe a Instrução Normativa SRT-MTE nº 15/2010.

Parágrafo segundo. O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, desde que solicite por escrito justificando o pedido, percebendo o salário dos dias em que trabalhou no período. O pagamento das rescisórias dar-se-á em até 10 (dez) dias da data do desligamento.

Parágrafo terceiro. Para efeito da indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis nºs 6.708/1979 e 7.238/1984, observar-se-á a projeção do aviso prévio contido nesta cláusula, ainda que indenizado, limitada, contudo, a 90 (noventa) dias, nos termos da Súmula n.º 182, do c. TST e item "7" da Nota Técnica 184/2012, do MTE.

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS NORMAS DE SEGURANÇA NO TRABALHO



As empresas, com a participação dos sindicatos ora convenientes e auxílio do Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego, promoverão campanhas educativas no ambiente das empresas no intuito de reduzir a incidência de infortúnios laborais e doenças relacionadas ao trabalho.

Parágrafo único. Todos os empregadores que tiverem serviço de caixa organizado no sistema *check-out* obrigatoriamente observarão as normas e diretrizes do Anexo I, da NR 17, que visa estabelecer parâmetros e diretrizes mínimas para adequação das condições de trabalho dos operadores de *check-out*, visando à prevenção dos problemas de saúde, segurança e ambiente de trabalho a eles relacionados.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

Garante-se à empregada gestante a estabilidade provisória desde o início da gravidez até cento e cinquenta dias após o parto, não podendo ser concedido aviso prévio em tal período.

Parágrafo primeiro. A empregada que tiver ciência da gravidez deverá comunicar o fato ao empregador até o momento da comunicação da dispensa.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO SERVIÇO MILITAR

Assegura-se ao empregado em idade de convocação para prestação do serviço militar estabilidade no emprego desde a efetiva incorporação até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação, e desde que tenha prestado o serviço militar fora da localidade de seu domicílio. Nos demais casos a estabilidade será de 30 (trinta) dias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Assegura-se a garantia de emprego e salário ao empregado que estiver ao máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria por tempo de serviço ou idade, observado o tempo de 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de serviço, conforme o caso.

Parágrafo único. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

O empregado que for acometido por doença, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo período de 03 (três) meses, após o seu retorno ao serviço, desde que o afastamento, em decorrência do auxílio doença tenha sido igual ou superior a 30 (trinta) dias.



Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA JORNADA DE TRABALHO, COMPENSAÇÃO/PRORROGAÇÃO E SUPRESSÃO

Nos termos da Lei 12.790 de 14 de março de 2013, a duração normal da jornada de trabalho é de 08 (oito) horas diárias com jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

Parágrafo primeiro. O excesso de um dia poderá ser compensado com a correspondente diminuição em outro dia, podendo esta compensação ocorrer dentro da semana totalizando as 44 (quarenta e quatro) horas.

Parágrafo segundo - BANCO DE HORAS

a) As prorrogações da jornada de trabalho diárias e semanais serão efetuadas de acordo com a legislação vigente;

b) Faculta-se aos empregadores a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, em número não excedente de 02 (duas) horas diárias e 40 (quarenta) horas mensais, as quais deverão ser compensadas dentro do prazo de 90 (noventa) dias, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador, não podendo ser objeto desta compensação as horas extraordinárias laboradas aos domingos. A compensação deverá ser feita com no mínimo de 04 (quatro) horas, sendo vedada a compensação de forma fragmentada inferior ao ora pactuado. Todavia, quando não existir o total de horas a serem compensadas, pode-se acumular com outras, mesmo que exceda o prazo 90 (noventa) dias, até completar o total de 04 (quatro) horas mínimas;

c) Os empregados deverão ser cientificados, por escrito e com antecedência mínima de 07 (sete) dias, da data da fruição da compensação, utilizando-se, para tanto, do modelo de termo de compensação disponível nos *sites* dos sindicatos ora acordantes;

d) Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com a correspondente redução em um ou outro dia da semana sem que seja excedido o horário contratual da semana, observando-se as alíneas anteriores. As horas trabalhadas excedentes desse horário, caso não compensadas, ficarão sujeitas aos adicionais previstos legalmente, sobre o valor da hora normal;

e) Compete ao empregado, com exceção do disposto na alínea “b” supra, optar pela prorrogação ou pela compensação de horas, observadas as disposições acima. Em havendo prorrogação, as extras deverão ser pagas aplicando-se os adicionais dispostos neste instrumento;

f) A compensação de horas de trabalho que exceder o limite previsto na alínea “b”, fica autorizada, desde que homologada pelo SINCOMAR, sem a discussão de reajuste salarial ou aumento de piso salarial da categoria;

g) As horas extraordinárias não compensadas deverão ser pagas aplicando-se os adicionais dispostos na presente CCT.

h) Aos empregadores faculta-se o pagamento de compensação a título de bonificação pela prestação do trabalho dos seus empregados aos domingos em caráter indenizatório, sem incorporação ao salário, não incidindo na base de cálculo de qualquer verba trabalhista.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO TRABALHO APÓS AS 20H00(VINTE HORAS) – REFEIÇÕES

Os empregados que trabalharem em regime extraordinário após as 20h00 (vinte horas), inclusive balanços, farão jus a uma refeição, acompanhada de um suco/refrigerante, fornecida gratuitamente pelo empregador, ou o valor em dinheiro equivalente a 20,00 (vinte reais), para cada jornada de trabalho extraordinária, sem incorporação ao salário.

Parágrafo único. Concede-se tolerância de trinta minutos para quem trabalhar em regime extraordinário, na execução de serviços inadiáveis, após as 20h00 (vinte horas). Neste caso, não será devida refeição e suco/refrigerante nem o valor em dinheiro equivalente, previstos no *caput* desta cláusula.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS INTERVALOS

Os intervalos de quinze minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO ABONO DE FALTAS

Os(as) empregados(as) terão abonadas as faltas ao trabalho para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores de até 15 (quinze anos) ou inválidos, comprovados por atestado médico limitados a 20 (vinte) dias na vigência da presente convenção coletiva de trabalho. O mesmo direito caberá ao empregado(a) que detenha a guarda comprovada de filho/dependente na forma como ora pactuado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE FALECIMENTO E CASAMENTO

Conceder-se-ão 03 (três) dias de afastamento remunerado ao empregado no caso de falecimento de ascendentes, descendentes ou cônjuge, e 05 (cinco) dias corridos de licença para casamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE

As empresas abonarão as faltas dos empregados estudantes vestibulandos, quando comprovarem seus exames nas escolas regularmente matriculados ou inscritos, dentro da base comum dos sindicatos signatários, desde que informado por escrito à empresa com pelo menos 48 horas de antecedência.

Parágrafo único. O empregado regularmente inscrito em curso superior reconhecido pelo MEC e nas áreas de interesse do empregador, terão abonadas as horas dispensadas em participação em estágio obrigatório no limite exigido pela Instituição de Ensino, mediante apresentação de documento comprobatório.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE EXAMES PARA HABILITAÇÃO – CNH



Os empregados terão abonadas as ausências ao trabalho para realização de exames para habilitação/renovação de CNH, mediante comprovação documental, desde que informado por escrito à empresa com pelo menos 48 horas de antecedência.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA AMAMENTAÇÃO

As empresas concederão às empregadas que estiverem em período de amamentação, licença de trinta minutos em cada período de trabalho sem prejuízo de seus vencimentos, até o período de 06 (seis) meses.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE

É vedado ao empregador a prorrogação de horário de trabalho dos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, e desde que coincida com o horário de aula, ficando, contudo, a critério do empregado, a opção ou não pela prorrogação.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DAS FÉRIAS

O início de gozo das férias não poderá coincidir com o sábado, domingo ou feriado, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias, acrescido do abono constitucional.

Parágrafo primeiro. O período das férias do empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, deverá coincidir com o de suas férias escolares, ficando a critério do empregado a opção pela coincidência.

Parágrafo segundo. Para os estudantes maiores de 18 (dezoito) anos, a coincidência deverá observar a compatibilidade e as conveniências do empregador.

Parágrafo terceiro. O empregador obriga-se a conceder férias anuais à empregada que desejar usufruir de tal direito, após transcorrido o período de afastamento por licença maternidade, mediante solicitação desta, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término da referida licença e desde que já tenha adquirido o direito às férias.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS

As férias proporcionais serão devidas aos empregados demissionários, mesmo com menos de 12 (doze) meses de serviço, ressalvada a justa causa, acrescidas do abono constitucional, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.



Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO REFEITÓRIO

Os empregadores permitirão aos seus empregados, nos períodos de refeições e descanso, a permanência no recinto do estabelecimento, devendo manter local adequado para tal.

Parágrafo único. O trabalho prestado pelo empregado comissionista no horário destinado a descanso e alimentação não será remunerado com o adicional de horas extras, salvo a hipótese do empregador exigir o trabalho do mesmo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS ASSENTOS

Os empregadores colocarão assentos à disposição de seus empregados, nos locais de trabalho e para que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimento, observando-se as disposições da NR-17.

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO UNIFORME

O empregador obriga-se a fornecer uniforme, gratuitamente, quando exigido o seu uso. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem, sob pena de arcar com os valores respectivos.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Só serão aceitos para justificação de ausências ao trabalho os atestados médicos, odontológicos ou fisioterápicos assinados por profissional habilitado regularmente inscrito em seu órgão de classe e desde que não contenham emendas ou rasuras. Havendo rasuras ou emendas no atestado, no ato da entrega deste será o empregado cientificado por escrito, e mediante contra-fé, da irregularidade existente, estando este sujeito à penalização cabível segundo legislação vigente.

Parágrafo único. Os atestados apresentados por fisioterapeutas somente serão considerados se decorrentes de prescrição médica devidamente comprovada.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais, devidamente credenciados, aos estabelecimentos dos empregadores durante o horário normal de expediente para desempenho de suas funções, mediante comunicação a direção do empregador, sendo vedada a divulgação de matéria político partidária ou ofensiva ao empregador.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO ENCARGO DE REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS JUNTO À EMPRESA

Por decisão da Comissão Intersindical de Estudo para a Saúde e Segurança do Trabalhador, e em regulamentação à previsão constante no art. 11 da Constituição Federal de 1988, em conformidade com a Recomendação nº 01 da CONALIS, datada de 15/agosto/2011, o empregado concorrente ao pleito de representante dos empregados na CIPA concorrerá automaticamente ao encargo de representante dos empregados, cuja atribuição é de promover o entendimento entre sindicato, empregados e empregador, de sorte que eleito este exercerá concomitantemente ambos os encargos, sendo-lhe garantida a mesma estabilidade prevista para o representante da CIPA.

Parágrafo primeiro. Os empregados que já estiverem no exercício do mandato de representante da CIPA automaticamente ficam empossados no mandato de representante sindical no local de trabalho, salvo se este apresentar oposição por escrito perante o SINCOMAR, situação em que o empregador providenciará, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a eleição de representante específico para a representação sindical, e cujo tempo de mandato será o suficiente para completar o tempo do mandato do representante da CIPA.

Parágrafo segundo. O pedido de renúncia do empregado ao exercício do encargo de representante da CIPA automaticamente lhe retira a representação dos empregados ora prevista, e vice-versa. I) O pedido de renúncia somente será válido mediante homologação do pedido perante o SINCOMAR; e II) Homologado pelo SINCOMAR o pedido de renúncia, a empresa empregadora promoverá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, nova eleição.

Parágrafo Terceiro. Compete ao representante sindical no local de trabalho: I- promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; II- encaminhar as reivindicações específicas dos empregados da empresa ao SINCOMAR; III- acompanhar o efetivo cumprimento, pelo empregador, da legislação trabalhista, inclusive das normas de segurança do trabalho, previdenciária leis trabalhistas e dos ACTs e das CCTs celebradas.

Parágrafo Quarto. Em relação as comissões de representantes previstas no artigo 510-A e seguintes da CLT, sua eleição, composição e atuação será assistida pelo SINCOMAR, nos termos do artigo 513 da CLT.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA LICENÇA DE DIRIGENTE SINDICAL

O empregador concederá licença não remunerada ao empregado eleito representante dos empregados nos termos da cláusula sexagésima, para que, representando estes e no interesse da categoria profissional, participe de eventos, reuniões, conferências, congressos, simpósios, cursos, desde que seja solicitado seu afastamento com antecedência de 10 (dez) dias e o afastamento não se dê por período superior a 10 (dez) dias por ano.

Acesso a Informações da Empresa



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA RAIS

O empregador se obriga a encaminhar ao SINCOMAR se solicitado, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais.

CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (REVERSÃO SALARIAL)

Foi aprovado mediante autorização das assembleias gerais extraordinárias da entidade profissional realizadas na data de 23 de abril de 2.017 e 04 de março de 2.018 respectivamente, o desconto a título de Contribuição Negocial, o percentual de 8% sobre o salário de cada empregado, todavia, diante do atraso ocasionado pelas Negociações Coletivas ora negociadas, fica estabelecido especificamente para os períodos de junho/2017 até maio/2019, ou seja, as CCT 2017/2018 e CCT 2018/2019, o percentual de 8%, limitado ao valor de R\$ 250,00, apenas sobre o total das diferenças salariais devidas nos períodos acima, para cada empregado beneficiado por este Instrumento Normativo, sendo excluídas as antecipações realizadas a cada trabalhador nestes períodos. Dessa forma, ficam as empresas abrangidas pelo presente Instrumento, obrigadas a descontar o percentual acima referido, de conformidade com o art. 462 da CLT, e repassar ao SINCOMAR, até 05(cinco) dias após efetuar o pagamento aos empregados dentro do prazo estabelecido nas cláusulas que se referem a tais diferenças.

Parágrafo primeiro - O desconto acima, está previsto no Artigo 513 da CLT, onde esta Entidade de Classe, poderá impor contribuições a todos os integrantes da categoria, vez que todos são beneficiados por este Instrumento Normativo, portanto com efeito "erga omnes", cujo tributo, se faz no estrito interesse da categoria profissional e se destina a atividade sindical desenvolvida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, principalmente as atividades voltadas para a assistência aos membros da categoria e viabilização das negociações coletivas.

Parágrafo segundo - As empresas efetuarão o desconto acima, como simples intermediárias, no prazo acima, sendo que não assumirá nenhum ônus judicial ou extrajudicial, junto a entidade dos trabalhadores conveniente. Na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado em caráter irrevogável, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo, desde que a empresa condenada apresentou defesa a todos os recursos cabíveis e haja condenação.



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA AUTORIZAÇÃO PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Os acordos coletivos de trabalho que venham a ser celebrados durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho e desde que não tragam ônus aos empregados, mas apenas benefícios, dispensarão a realização de assembleia específica. Neste caso os referidos ACTs serão posteriormente referendados pela assembleia geral da categoria a ser realizada para autorização da celebração da CCT 2019/2020. Tal disposição atende a decisão tomada na Assembleia Geral da categoria realizada no último dia 10 de março de 2019, onde todos os comerciários representados, associados ou não, foram formalmente convocados.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DAS PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, excluindo-se aquelas que já tenham

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

penalidades específicas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa convencional igual a 20% (vinte por cento) do menor piso salarial, que reverterá em favor do empregado prejudicado. Tal penalidade caberá por empregado prejudicado com eventual infringência.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DO FORO COMPETENTE

Para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, as partes elegem em comum acordo o foro trabalhista da jurisdição de Maringá-PR., em suas respectivas jurisdições, com renúncia expressa aos demais por mais privilegiados que sejam.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DOS LIMITES À GUARDA DO PATRIMÔNIO

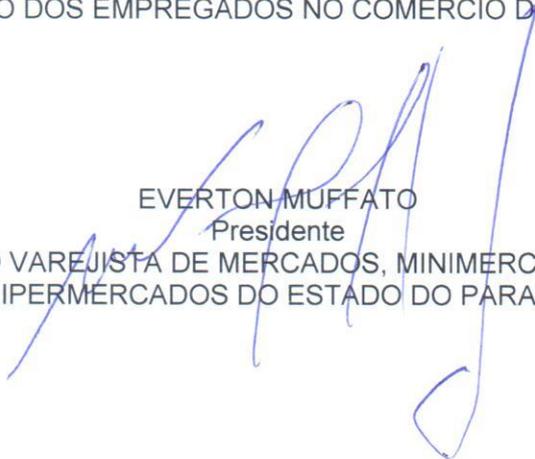
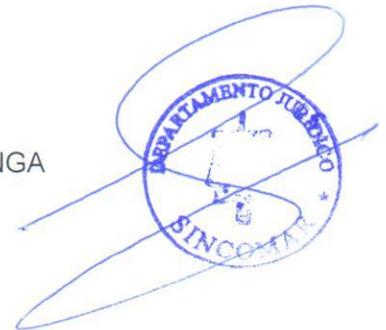
Ao empregador é facultada a utilização de todos os meios para resguardar seu patrimônio, mas desde que não implique em afronta à dignidade de seus empregados - Enunciado 15ª da 1ª Jornada de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Aplica-se a todos os empregados a previsão contida no art. 373-A, VI da CLT – art. 5º, I da Constituição Federal.

Maringá, 02 de agosto de 2019.



MOACIR PAULO DE MORAIS
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA



EVERTON MUFFATO
Presidente

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MERCADOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS E
HIPERMERCADOS DO ESTADO DO PARANA