

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR018985/2014  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 17/04/2014 ÀS 17:27

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

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE PARANAÍ, CNPJ n. 76.721.430/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDIVALDO CAVALCANTE;

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 2013 a 31 de maio de 2014 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, do plano da CNEC**, com abrangência territorial em **Atalaia/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, São Carlos do Ivaí/PR e Uniflor/PR**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

A partir da vigência da presente Convenção Coletiva, as empresas garantirão aos seus empregados abrangidos, piso salarial de **R\$ 940,00** (novecentos e quarenta reais), inclusive para os comissionados.

**Parágrafo primeiro:** Os empregados que exerçam a função de office-boy, pacoteiro e serviço de limpeza perceberão piso salarial de **R\$ 915,00** (novecentos e quinze reais).

**Parágrafo segundo:** Nos meses em que o valor do salário mínimo ultrapassar os valores dos pisos salariais, as empresas garantirão aos seus empregados, a título de antecipação, o menor salário vigente no país, acrescido de 20% (vinte por cento), e para o office-boy e atribuições assemelhadas acrescido de 10% (dez por cento).

**Parágrafo terceiro:** Os empregados admitidos a partir da data-base, receberão como piso salarial o valor de **R\$ 915,00** (novecentos e quinze reais), durante os primeiros 90 (noventa) dias de emprego.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de junho de 2012, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º de junho de 2013 mediante a aplicação do percentual de **9,00% (nove por cento)**, compensados todos os aumentos e antecipações concedidos, com exceção dos decorrentes da Instrução Normativa nº 04 do TST.

**Parágrafo único:** Os empregados admitidos após 1º/junho/2012, terão seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

Mês de Admissão	Percentual	Mês de Admissão	Percentual
-----------------	------------	-----------------	------------

Mês de Admissão	Porcentual	Mês de Admissão	Porcentual
Junho/2012	9,00%	Dezembro/2012	4,50%
Julho/2012	8,25%	Janeiro/2013	3,75%
Agosto/2012	7,50%	Fevereiro/2013	3,00%
Setembro/2012	6,75%	Março/2013	2,25%
Outubro/2012	6,00%	Abril/2013	1,50%
Novembro/2012	5,25%	Mai/2013	0,75%

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais (e seus reflexos) havidas a partir do mês de junho/2013, decorrente da aplicação das cláusulas terceira e quarta, deverão ser pagas até o limite do pagamento do salário de abril/2014, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

### **CLÁUSULA SEXTA - DA MÉDIA DOS COMISSIONISTAS**

Para o cálculo das férias, 13º salário 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, ou por outro que vier a substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - BASE DE CÁLCULO DAS COMISSÕES**

As empresas deverão fornecer o valor total das vendas do empregado no mês, para o cálculo das comissões, repouso semanal, FGTS e contribuições previdenciárias.

### **CLÁUSULA OITAVA - DO PAGAMENTO DE COMISSÕES**

Quando a empresa proceder vendas no sistema direto, 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.

### **CLÁUSULA NONA - DA GESTANTE COMISSIONISTA**

Para fins de atualização e pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade da gestante comissionista, será observado o disposto na cláusula sexta, do presente instrumento, desde que respeitadas as normas e critérios preceituados pelo INSS.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

O empregador ficará obrigado a fornecer ao empregado os comprovantes de pagamento discriminando a relação das verbas relativas aos seus ganhos e os respectivos descontos efetuados, inclusive FGTS, dentro do prazo legal.

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO REPOUSO SEMANAL DE COMISSIONISTA

Na forma da Lei nº 605/49, fica 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.

## 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 às normas da empresa, comunicadas previamente, por escrito ao empregado.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA CORREÇÃO SALARIAL

Ocorrendo extinção da Lei de Política Salarial do Governo Federal, com a chamada livre negociação, as partes convenientes se reunirão semestralmente com a participação do órgão do Ministério do Trabalho, para negociar as perdas salariais havidas.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Fica facultado às empresas, caso seja de interesse do empregado, em conceder antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, em qualquer época do ano, desde que solicitada com antecedência de 30 (trinta) dias, ou no gozo de suas férias, se solicitada por ocasião da entrega do aviso das férias.

## GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA PROMOÇÃO

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

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS HORAS EXTRAS

As empresas remunerarão as horas extras de seus empregados, com adicional de 60%(sessenta por cento) do valor da hora normal, para o limite de 20 (vinte) horas mensais e de 80% (oitenta por cento) para as horas que excederem a este limite.

**Parágrafo primeiro:** Durante a prorrogação da jornada de trabalho no período natalino, as horas extras serão remuneradas com um adicional de 80% (oitenta por cento), sobre a hora normal.

**Parágrafo segundo:** 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 terceiro:** As horas extras, quando habituais, integram a remuneração do empregado, e, conseqüentemente a sua média, assim como a de seus acréscimos deverão refletir no 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, descanso semanal remunerado e FGTS.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Ficam estabelecidos os índices de insalubridade nos percentuais de 15%, 25% e 45%, respectivamente para os graus mínimo, médio e máximo, quando assim comprovar a perícia.

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA COMISSÃO DE COBRANÇA**

As empresas assegurarão aos vendedores as comissões sobre as cobranças que realizarem, respeitadas as taxas já em vigor para os que já percebem, desde que o contrato não estipule a obrigatoriedade de cobrança.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DAS REFEIÇÕES**

Quando em regime extraordinário, o empregado laborar para o empregador, no período natalino e nas ocasiões especiais, inclusive balanço, a empresa fornecerá ao empregado, uma refeição tipo marmitex, acompanhada de um refrigerante, ou o valor em dinheiro equivalente a 3,5% (três vírgula cinco por cento), do valor do piso salarial da cláusula terceira, para cada jornada de trabalho extraordinária.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO VALE-TRANSPORTE**

As empresas concederão o vale-transporte aos empregados que assim o desejarem, ou ainda, quando solicitado para o trabalho em dias extraordinários, devendo as empresas manter em seus arquivos as declarações de solicitação ou de dispensa do uso do vale-transporte.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS CRECHES**

As empresas, desde que possível e na forma legal, propiciarão ou manterão convênios com creches para a guarda e assistência dos filhos de seus empregados, até 06 (seis) anos de idade.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO REGISTRO E DAS ANOTAÇÕES EM CTPS**

As empresas obrigam-se a proceder ao registro, desde o primeiro dia do pacto, inclusive no período experimental, bem como as demais anotações de salários, férias, acidentes de trabalho, licença, percentuais de comissões e das condições especiais do contrato de trabalho.

**Parágrafo único:** O empregado poderá rescindir indiretamente o contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, letra "d" da CLT, quando o registro não ocorrer no início do pacto laboral.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Quando for o caso, as empresas celebrarão contrato de experiência com os seus empregados, de forma expressa, com data de início digitada e as assinaturas das partes sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS e cópia entregue ao empregado, mediante recibo.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo de 10 (dez) dias, em caso de dispensa imediata, e, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas em havendo cumprimento de aviso prévio, sob pena do 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 primeiro:** Quando o empregado optar pelo cumprimento do aviso prévio sem a redução diária das duas horas, o empregador deverá efetuar a quitação das verbas rescisórias no dia seguinte, ou seja, no vigésimo quarto dia.

**Parágrafo segundo:** Em se tratando de empregado comissionista, deverá constar no verso da rescisão a relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices usados nas correções.

**Parágrafo terceiro:** As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas no ato da homologação em dinheiro, cheque visado ou administrativo, ou ainda através de depósito bancário, com a efetiva comprovação documental do crédito disponível em conta, somente de segunda à quinta-feira. Nas sextas-feiras e vésperas de feriados os pagamentos só serão aceitos em dinheiro. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro, conforme dispõe o artigo 477, § 4º, da CLT.

**Parágrafo quarto:** Independente da modalidade utilizada para o pagamento da rescisão, esta deverá ser homologada nos prazos previstos no caput da presente cláusula, sob pena de pagamento das multas ora previstas.

**Parágrafo quinto:** O empregador terá prazo de 05 (cinco) dias para proceder a rescisão complementar, contados da publicação pelo Governo Federal do índice oficial de reajuste, ou da celebração da CCT, ou de Termo Aditivo, que vier a corrigir o salário. Inadimplido o prazo, incorrerá nas multas acima mencionadas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO FGTS**

No ato da homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta do FGTS, constando a situação dos depósitos e rendimentos. A empresa deverá também apresentar no ato da homologação, os comprovantes de recolhimento do FGTS dos últimos 12 (doze) meses, quando se tratar de comissionista; nos demais casos, os comprovantes dos últimos 06 (seis) meses de recolhimentos.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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, percebendo os salários dos dias em que trabalhou no período.

**Parágrafo terceiro** – É vedado ao empregador determinar ao empregado cumprir o aviso prévio em casa, devendo em tal hipótese, indenizar o respectivo período.

**Parágrafo quarto** – O empregado comissionista que cumprir o aviso prévio (com jornada diária reduzida ou durante sete dias corridos) terá de receber pelas horas ou pelos dias em que estiver dispensado por força do aviso prévio, apurando-se a média das comissões por hora ou por dia, conforme o caso.

**Parágrafo quinto** – Em caso de cumprimento do aviso prévio durante 23 (vinte e três) dias, o acerto deverá ser efetuado no dia imediatamente posterior ao 23º (vigésimo terceiro) dia. No caso de cumprimento de 30 (trinta) dias de aviso, o pagamento da rescisão dar-se-á no prazo máximo de 01 (um) dia útil após o término do aviso prévio, independentemente do pagamento dos dias adicionais.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA CONFERÊNCIA E DA QUEBRA DE CAIXA**

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável. Sendo este impedido de acompanhá-la, 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 da empresa.

**Parágrafo único:** Aos empregados que exerçam a função de caixa ou por ele responsável, haverá adicional mensal de 5% sobre o salário do empregado, a título de quebra de caixa, sem incorporação ao salário, cujo pagamento somente será devido se a empresa efetuar desconto das diferenças de caixa em folha de pagamento, constando expressamente a este título.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO SERVIÇO MILITAR**

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

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA**

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 12 (doze) meses após o seu retorno ao serviço, conforme Lei nº 8.213/91 regulamentada pelo Decreto nº 357/91 de 07/12/91.

**Parágrafo único:** O empregado que for acometido por doença, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo período de 06 (seis) 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Fica assegurada a garantia de emprego e salário ao empregado que estiver ao máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral por tempo de serviço ou idade.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica assegurada a jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO**

A jornada de trabalho do empregado, poderá ser prorrogada ou compensada, observando-se o seguinte:

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

**b)** facultada-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, em número não excedente de 02 (duas) horas diárias e 15 (quinze) horas mensais, as quais deverão ser compensadas dentro do prazo de 30 (trinta) dias, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador, não podendo ser objeto desta compensação as horas laboradas em domingos e feriados;

**c)** a compensação de horas de trabalho que exceder o limite previsto na alínea “b”, fica autorizada, desde que homologada pela Entidade Sindical Obreira, sem a discussão de reajuste salarial ou aumento de piso salarial da categoria;

**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 subsequente, sem que seja excedido o horário contratual da semana, observando-se as alíneas anteriores. As horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula décima sexta, desta Convenção, sobre o valor da hora normal;

**e)** compete ao empregado 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 na cláusula décima sexta deste Instrumento;

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO ABONO DE FALTAS ÀS MÃES**

As mulheres terão abonadas as suas faltas ao trabalho, quando do acompanhamento de enfermidade ou tratamento de saúde de seus filhos menores de 06 (seis) anos de idade e for imprescindível sua presença, conforme documentos comprovantes de tal necessidade, no máximo de 03 (três) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS FALTAS DO ESTUDANTE**

As empresas abonarão as faltas dos empregados estudantes vestibulandos, quando comprovarem seus exames nas escolas regularmente matriculados ou inscritos.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE**

Fica vedado às empresas a prorrogação do horário de trabalho dos estudantes, que comprovem a sua situação escolar, ficando, contudo, a critério do empregado a opção ou não pela prorrogação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Não poderá haver trabalho em domingos e feriados, salvo mediante Acordo Coletivo celebrado com o Sindicato Profissional.

**Parágrafo primeiro** - Em havendo o descumprimento do ora acordado, ficam as empresas infratoras obrigadas ao pagamento de pena cominatória – astreintes, no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do maior piso salarial, por domingo e/ou feriado em que o labor for utilizado de forma irregular ou sem a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho. A pena cominatória ora prevista será devida cumulativamente ao pagamento da integralidade das horas trabalhadas nestes dias, as quais serão acrescidas do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, além da indenização

devida pela supressão do repouso semanal. Tal penalidade reverterá 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado, e 50% (cinquenta por cento) em favor do SINCOMAR.

**Parágrafo segundo** - O pagamento da penalidade não desobriga o empregador da observância da regra prevista no caput da presente cláusula, eis que o que efetivamente se busca é a garantia do não trabalho do empregado em domingos/feriados, salvo previsto em Acordo Coletivo de Trabalho, justificando-se a

do empregado em domingos/feriados, salvo previsto em Acordo Coletivo de Trabalho, justificando-se a interposição de medida judicial proibindo a convocação dos empregados para trabalharem irregularmente nesses dias, mesmo que na pendência de trânsito em julgado de sentença de mérito.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DAS FÉRIAS DO ESTUDANTE**

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.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS**

As férias proporcionais serão devidas aos empregados demissionários, ressalvada a justa causa, sem computar o tempo do aviso prévio, acrescidas do abono constitucional, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO PAGAMENTO E ABONO DAS FÉRIAS**

As férias deverão ser pagas ao empregado até 02 (dois) dias antes do seu início e acrescidas do abono constitucional independentemente de serem gozadas.

**Parágrafo único:** O início do gozo das férias não poderá coincidir com domingos e feriados.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA AMAMENTAÇÃO**

As empresas concederão às empregadas que estiverem em período de amamentação, licença de 30 (trinta) minutos em cada período de trabalho, sem prejuízo de seus vencimentos.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO REFEITÓRIO**

Os empregadores permitirão aos seus empregados, nos períodos de refeições e descanso, a permanência no recinto do estabelecimento, devendo ainda, quando possível, manter local apropriado para tal. Em não havendo exigência do empregador para prestação de quaisquer serviços neste período, este não será considerado como extra.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DOS ASSENTOS**

As empresas colocarão, quando possível, 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, assentos adequados.

## UNIFORME

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO UNIFORME

Quando obrigatório o uso de uniformes, as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, não sendo permitido o desconto nos salários, a qualquer título.

## RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA LICENÇA DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas concederão licença não remunerada ao empregado Dirigente Sindical, para participar de eventos promovidos pelo Sindicato Profissional ou de seu interesse, junto à entidade de grau superior, desde que seja solicitada com antecedência de 10 (dez) dias e não superior a 10 (dez) dias por ano.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DAS CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL

**Parágrafo primeiro:** A taxa de reversão assistencial é de R\$85,00 (oitenta e cinco reais), a mínima, ou deverão recolher 10% as empresas que possuem uma folha de pagamento em 30/06/2013, cujo valor ultrapasse a taxa mínima, com vencimento até 30/04/2014.

**Parágrafo segundo:** A Contribuição Confederativa do ano base 2013 será a seguinte: autônomos, ambulantes, feirantes, e varejista sem empregados: R\$70,00 (setenta reais); de 01 a 05 empregados: R\$ 95,00 (noventa e cinco reais); de 06 a 10 empregados: R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais); de 11 a 50 empregados: R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais); de 51 a 100 empregados: R\$ 275,00 (duzentos e setenta e cinco reais); e 101 empregados em diante: R\$ 300,00 (trezentos reais), a qual terá seu vencimento em 31/05/2014.

**Parágrafo terceiro:** Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Art. 600 da CLT e cláusula quadragésima oitava deste instrumento.

**Parágrafo quarto:** Fica assegurado ao empregador o direito de oposição do pagamento da referida taxa, o qual deverá ser apresentado individualmente, diretamente no Sindicato, no prazo de 10 (dez) dias, a contar do registro da Convenção Coletiva de Trabalho, em requerimento manuscrito com identificação e assinatura do oponente. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido recibo de entrega.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (REVERSÃO SALARIAL)

Por deliberação da Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária, para a qual todos os integrantes foram legalmente convocados, restou autorizada a cobrança da taxa de contribuição assistencial. O desconto da verba ora prevista se faz no estrito interesse da categoria profissional e se destina a financiar a atividade sindical desenvolvida pelo SINCOMAR, principalmente as atividades voltadas para a assistência aos membros da categoria e viabilização das negociações coletivas.

**Parágrafo primeiro** – A reversão salarial, de todos os integrantes da categoria, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE MARINGÁ – SINCOMAR, independentemente de filiação ou não ao SINCOMAR, será devida conforme tabela regressiva, cujo percentual máximo é de 8% (oito por cento), sobre a remuneração “per capita” do empregado, excluindo-se as diferenças salariais havidas a partir do mês de junho de 2013, sendo que o valor do desconto não poderá exceder R\$300,00 (trezentos reais) por empregado e deverá ser descontado pelo empregador na folha de pagamento do mês de abril/2014 e

**Parágrafo segundo** – Em se tratando de empregado comissionado, o desconto previsto no parágrafo anterior dar-se-á sobre a média das variáveis (comissões e RSRs) auferidas nos últimos 03 (três) meses imediatamente anteriores ao do desconto. No caso de empregado que recebe salário misto ou seja, fixo acrescido de comissões, observar-se-á, igualmente, quanto a parte variável da remuneração, a média dos últimos 03 (três) meses, bem como o teto máximo e a não incidência do desconto sobre as diferenças salariais havidas a partir do mês de junho/2013, conforme previsão contida no parágrafo anterior.

**Parágrafo terceiro** – Aos empregados admitidos anteriormente a julho/2013 será devido o desconto da taxa de reversão no percentual máximo de 8%. Aos demais empregados admitidos na vigência do presente instrumento coletivo, ou seja, entre 1º/junho/2013 até 31/maio/2014, os descontos serão devidos observando-se a seguinte tabela regressiva:

<b>Mês de desconto</b>	<b>Percentual</b>	<b>Mês de desconto</b>	<b>Percentual</b>
jun/2013	8,00%	dez/2013	3,98%
jul/2013	7,33%	jan/2014	3,31%
ago/2013	6,66%	fev/2014	2,64%
set/2013	5,99%	mar/2014	1,97%
out/2013	5,32%	abr/2014	1,30%
nov/2013	4,65%	mai/2014	0,63%

**Parágrafo quarto**- Para cálculo do desconto da reversão salarial ora tratada considerar-se-á, para efeito de apuração, o mês posterior à admissão do empregado.

**Parágrafo quinto** - O empregado que já teve descontada a contribuição assistencial, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE MARINGÁ – SINCOMAR, no período de vigência do presente instrumento, ficará isento de novo desconto, devendo a empresa comprovar tal situação perante a tesouraria do SINCOMAR, no prazo máximo de 05 (cinco) dias antes do vencimento da obrigação.

**Parágrafo sexto** - Nos casos em que não tenha havido o recolhimento da reversão salarial por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, face o atraso no fechamento da Convenção/Acordo, a reversão salarial deverá ser recolhida no ato do pagamento do complemento da rescisão, observando-se a base remuneratória do empregado e as disposições contidas nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro da presente cláusula.

**Parágrafo sétimo** - Faculta-se aos empregados não associados a oposição ao desconto em folha de pagamento da reversão salarial, a qual necessariamente dar-se-á no prazo de 10 (dez) dias a contar do registro do presente instrumento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. A oposição dar-se-á individualmente mediante apresentação, pelo empregado opositor, de carta de oposição, diretamente na sede do SINCOMAR, da qual deverá constar necessariamente o nome completo do empregado, assinatura, número do PIS, razão social do empregador, CNPJ e endereço deste. No caso dos empregados que residam fora do município de Maringá a oposição poderá ser enviada via postal com aviso de recebimento devidamente assinada e com firma reconhecida, considerando-se como data de oposição a data da postagem.

**Parágrafo oitavo** - O empregador somente se desobriga do recolhimento da reversão salarial mediante a apresentação, pelo empregado, do “recibo de entrega de termo de oposição” fornecido pelo SINCOMAR ou pela apresentação do A.R referente a postagem da oposição na forma como previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo nono** - É vedado ao empregador ou seus representantes, assim considerados os gerentes, prepostos, pessoal de RH ou de escritório de contabilidade terceirizado, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo-lhes vedado, ainda, a elaboração de modelo de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

**Parágrafo décimo** - O empregador ou seus representantes que descumprirem a determinação do parágrafo anterior poderão ser responsabilizados, ficando submetidos a sanções administrativas e civis cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial por empregado opositor, a qual reverterá em favor do SINCOMAR.

**Parágrafo décimo primeiro** - O SINCOMAR divulgará o presente instrumento normativo e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Econômico ou ao empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições ora

qualquer outra acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições ora fixadas, eis que se tratam de contribuições definidas pela assembléia da categoria profissional e sem a interferência/participação patronal.

**Parágrafo décimo segundo** - Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador assume o ônus pelo descumprimento, responsabilizando-se pessoalmente pelo cumprimento da obrigação principal acrescida da multa no importe de 10% (dez por cento) para pagamento até o 30º dia após o vencimento, e após, multa de 100% (cem por cento), acrescido ainda de correção monetária, bem como juros de mora a razão de 1% ao mês, que reverterá em favor do SINCOMAR, sendo vedado qualquer desconto do empregado.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA CÂMARA DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA**

Fica mantido o ingresso do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PARANAÍ na Câmara de Conciliação Trabalhista dos Empregados no Comércio de Maringá, conforme estabelece a Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000, órgão plurisindical, sem fins lucrativos, com o objetivo de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho que envolva os integrantes comuns da categoria profissional do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá e da categoria econômica do Sindicato do Comércio Varejista de Paranaí.

**Parágrafo primeiro:** O ingresso à câmara esta vinculado à vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, de 12 (doze) meses a contar de 1º/junho/2013 a 31/maio/2014, sendo composta paritariamente por 02 (dois) membros titulares e 02 (dois) suplentes.

**Parágrafo segundo:** As normas de funcionamento dessa Câmara estão estabelecidas no Regulamento Interno, devidamente assinado pelos Presidentes das Entidades Sindicais dos Empregados no Comércio de Maringá e Sindicato dos Lojistas do Comércio e do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, de Maquinismos, Ferragens e Tintas e de Material Elétrico e Aparelho Eletrodoméstico de Maringá, registrado no Cartório de Títulos e Documentos, sob nº 240695, em 28 de junho de 2000, o qual passa a ser parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DAS PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 25% (vinte e cinco por cento) do menor piso salarial, por infração, que reverterá em favor do prejudicado. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com eventual infringência, mas não se aplicando a cláusula quadragésima sexta, que trata da Taxa de Reversão Salarial dos empregados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA RENEGOCIAÇÃO E DO FORO COMPETENTE**

Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho aqui negociadas, a qualquer título, haverá entre as partes renegociação e revisão do presente instrumento.

**Parágrafo primeiro:** Para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, elegem em comum acordo o foro trabalhista da Comarca de Maringá-PR, em suas respectivas jurisdições, com renúncia expressa aos demais por mais privilegiados que sejam.

**Parágrafo segundo:** Fica estabelecido entre as entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a prerrogativa de firmarem acordo coletivo, para a prorrogação e/ou compensação da jornada de trabalho, quando houver conveniência entre as partes.

**LEOCIDES FORNAZZA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA**

**EDIVALDO CAVALCANTE  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE PARANAVAI**