

27 SET 2018

NUDPRO/SRTE-PR
46212.015575/2018-70



Curitiba, 17 de setembro de 2018.

Ao Ilustríssimo Senhor Doutor
Superintendente Regional do Trabalho do Estado do Paraná

Prezado Senhor,

Vimos perante esta Ilma. SRTE, apresentar a Convenção Coletiva de Trabalho, com vigência a partir de 01/03/2018 até 28/02/2019, firmada entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba e Região Metropolitana e o Sindicato do Comércio Atacadista de Drogas e Medicamentos no Estado do Paraná, a qual solicitamos seja recebida para fins de depósito, registro e arquivamento.

Sem mais para o momento,

Att.

Ariosvaldo Rocha
Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba e Região
Metropolitana

Antonio Barea
Sindicato do Comércio Atacadista de Drogas e Medicamentos
no Estado do Paraná

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA, CNPJ n. 76.586.346/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ARIOSVALDO ROCHA;

E

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE DROGAS E MEDICAMENTOS NO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 76.683.002/0001-94, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. ANTONIO BAREA;

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 março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) profissional dos empregados do comércio no plano da CNTC, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva Do Sul/PR, Campina Grande Do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Mandirituba/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco Do Sul/PR e São José Dos Pinhais/PR.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

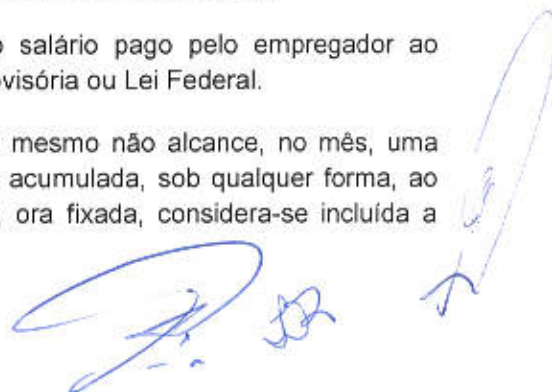
CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL E GARANTIA SALARIAL AOS COMISSIONISTAS

Assegura-se, a partir de 1º DE MARÇO DE 2018, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por período superior a 90 (noventa) dias, os seguintes pisos salariais:

- a) Aos empregados lotados nas funções de pacoteiro, contínuo, "office-boy", copa, cozinha, limpeza, portaria e fiscal de loja – R\$ 1.152,00 (hum mil cento e cinquenta e dois reais);
- b) Aos demais empregados – R\$ 1.307,00 (hum mil trezentos e sete reais);
- c) Aos empregados remunerados mediante comissão ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões, assegura-se a garantia salarial mínima de R\$ 1.307,00 (hum mil trezentos e sete reais);

§ 1º. Durante o prazo de 90 (noventa) dias previsto nesta cláusula, o salário pago pelo empregador ao empregado, poderá ser equivalente ao salário mínimo fixado por Medida Provisória ou Lei Federal.

§ 2º. A garantia mínima será devida ao empregado comissionista caso o mesmo não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou a comissão produzida. No valor da garantia mínima, ora fixada, considera-se incluída a remuneração do repouso semanal.



REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados a partir de 01 DE MARÇO DE 2018, com aplicação do percentual de 3% (três inteiros percentuais).

§ 1º. Aos empregados, admitidos após 01 DE MARÇO DE 2017, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS DE	TOTAL
ADMISSÃO	ACUMULADO
Março/2017	3,00%
Abril/2017	2,75%
Maior/2017	2,50%
Junho	2,25%
Julho/2017	2,00%
Agosto/2017	1,75%
Setembro/2017	1,50%
Outubro/2017	1,25%
Novembro/2017	1,00%
Dezembro/2017	0,75%
Janeiro/2018	0,50%
Fevereiro/2018	0,25%

2º. COMPENSAÇÕES: A correção salarial, ora estabelecida, sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador, desde Março de 2017. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

§ 3º. As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de Março de 2018.

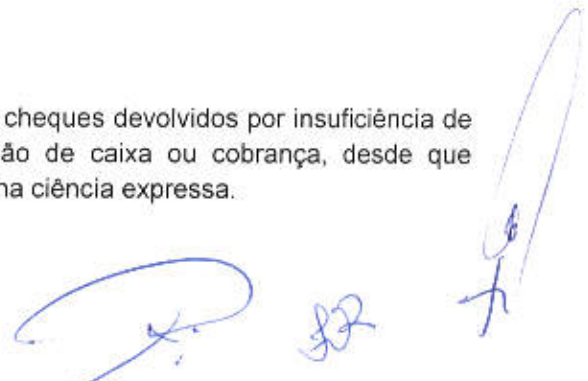
§ 4º. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos após Março de 2018, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras, disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - CHEQUE SEM FUNDOS

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário, bem como de cartões de crédito, recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

CLÁUSULA SEXTA – DESCNTOS



Os empregadores poderão descontar dos salários de seus empregados, desde que por eles, devida e expressamente autorizados, as importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vale-farmácia e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida a garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, fixado por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo estabelecido na cláusula referente aos pisos e garantias salariais.

§ ÚNICO. Para os efeitos da garantia fixada no "caput" da presente cláusula, não será considerado como base de cálculo os valores do piso salarial regional fixado por Lei Estadual, nos termos da Lei Complementar nº. 103/2000.

CLÁUSULA OITAVA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALIDAS

As empresas em recuperação judicial e a massa falida, que continuarem a operar e as empresas que se encontrarem em dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados as condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

CLÁUSULA NONA – COMISSIONISTAS

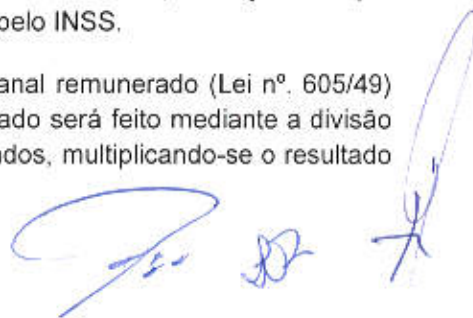
Aos empregados comissionistas será fornecido, mensalmente, o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e o repouso semanal remunerado.

§ 1º. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano, a contar de Janeiro. No caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões dos doze meses anteriores ao mês da rescisão contratual. Em caso de dias de afastamento para tratamento de saúde e dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade, adotar-se-á a média das comissões dos doze meses anteriores. No caso de concessão de férias, será calculada através da média de comissões dos doze meses anteriores ao período de gozo.

§ 2º. Caso a inflação apurada nos períodos indicados no § 1º da presente cláusula, medida pelo INPC/IBGE, alcançar o Índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, inclusive proporcionais, 13º salário, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença-maternidade, serão atualizadas com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice, será adotado o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DE MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

§ 3º. Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença-maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no § 2º, se houver aceitação pelo INSS.

§ 4º. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº. 605/49) nos percentuais de comissão. O cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.



CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais havidas a partir de 01.03.2018, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até a data limite de 05/10/2018, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MORA SALARIAL

Os salários incontroversos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

§ 1º. Na hipótese do atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, "pro-rata".

§ 2º. Com relação a esta cláusula, não se aplicará a sanção prevista na cláusula penal.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras, eventualmente trabalhadas, serão pagas de forma escalonada com o adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 70% (setenta por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) horas mensais e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais.

§ ÚNICO. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, observados os adicionais e os critérios constantes do "caput" desta cláusula.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

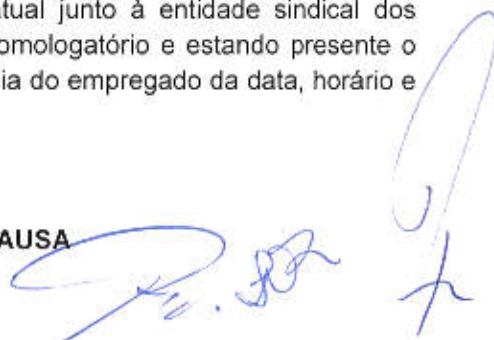
DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Na rescisão do contrato de trabalho, os empregadores ficam obrigados a anotar as Carteiras de Trabalho e Previdência Social e proceder a quitação das verbas rescisórias e respectivos haveres, nos prazos constantes do artigo 477 da CLT, sob pena da multa legal.

§UNICO. Na hipótese da empresa optar em homologar a rescisão contratual junto à entidade sindical dos trabalhadores e, em caso de não comparecimento do empregado ao ato homologatório e estando presente o empregador, a entidade sindical atestará o fato, desde que comprovada ciência do empregado da data, horário e local da homologação.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA



No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o empregador indicará, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

Preservando as vantagens instituídas em Convenções Coletivas de Trabalho anteriores e assegurando as condições mais benéficas fixadas na Lei nº. 12.506/2011, o aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, na forma como segue:

§ 1º. Para os empregados que já haviam completado, em 1º de março de 2003, os períodos de serviço adiante fixados, assegura-se os seguintes prazos de aviso prévio:

- a) De 05 a 10 anos de serviço – nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b) De 10 a 15 anos de serviço – 90 (noventa) dias;
- c) De 15 a 20 anos de serviço – 120 (cento e vinte) dias;
- d) Mais de 20 anos de serviço – 150 (cento e cinquenta) dias.

§ 2º. Ressalvadas as condições mais benéficas asseguradas por aplicação do item anterior aos empregados que já tinham adquirido o direito àqueles prazos de aviso prévio, para os empregados admitidos até 29 de fevereiro de 2004, asseguram-se os seguintes prazos de aviso prévio:

- a) Até 24 anos de serviço na empresa – nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b) De 25 a 30 anos de serviço na empresa – 105 (cento e cinco) dias;
- c) Acima de 30 anos de serviço na empresa – 120 (cento e vinte) dias.

§ 3º. Para os empregados admitidos a partir de 1º de março de 2004, o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço na seguinte proporção:

- a) Até 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b) Mais de 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa, será acrescido 03 (três) dias de aviso prévio para cada novo ano completado, além do previsto na letra A deste item, até o limite total de 120 (cento e vinte) dias

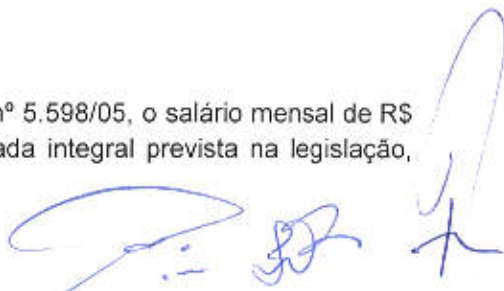
§ 4º. Para os empregados admitidos a partir de 13 de outubro de 2011, o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº. 12.506/2011.

§ 5º. O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu parágrafo único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – APRENDIZES

Assegura-se aos APRENDIZES, previstos na Lei nº. 10.097/00 e no Decreto nº 5.598/05, o salário mensal de R\$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais), desde que cumprida a jornada integral prevista na legislação, tratando-se o piso do salário mínimo/hora previsto em lei federal.



CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – ESTÁGIO

Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido na Lei, será pago a título de bolsa-escola, o valor de R\$ 1.113,00 (hum mil e cento e treze reais), na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

§ 1º. Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e o currículo escolar.

§ 2º. Não se admite a contratação como estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, "office-boy" e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias o período de estágio nas funções de balconista e vendedor.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – MENORES

É proibido o trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais sem formalização do contrato de trabalho, observadas as disposições da Lei nº. 10.097/00.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento mediante recibo, devidamente datado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais.

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

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – UNIFORMES

Quando o empregador exigir de seus empregados a utilização de uniformes ou qualquer tipo de indumentária, inclusive maquiagem, para o exercício da função ou trabalho, deverá fornecê-los gratuitamente. (Precedente Normativo nº. 115 do TST).

ESTABILIDADE MÃE



CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, desde o momento da confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra b, inciso II, do artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA

Ao empregado que contar com o mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na empresa e na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está na condição de, no máximo 12 (doze) meses, adquirir o direito à aposentadoria e for dispensado sem justa causa pela empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base no último salário percebido na empresa.

§ ÚNICO. O direito ao reembolso será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo ou passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos empregados, mensalmente, envelopes de pagamento ou contracheque, discriminativos dos valores da remuneração e respectivos descontos, mediante recibo.

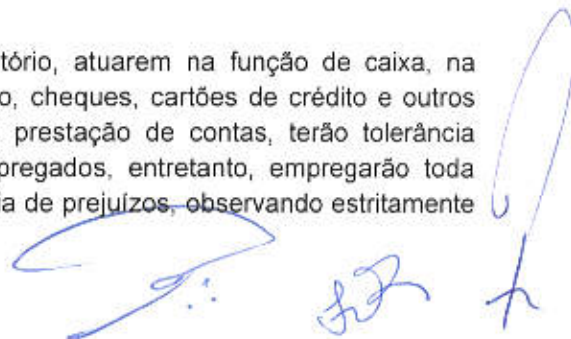
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – ANOTAÇÕES

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo se ocorrer a recusa injustificada à conferência.

§ ÚNICO. VERBA MENSAL - Aos empregados que na loja ou escritório, atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas, terão tolerância máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo, a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.



JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – LANCHES

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA DESCANSO

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, para gozo de intervalo para descanso (artigo 71 da CLT). Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DO INTERVALO

Havendo concordância das partes contratantes, empregado e empregador, poderão pactuar a redução do intervalo intrajornada, na forma do art. 611,III, da CLT, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, devendo ser firmado documento informando expressamente o horário do intervalo e fornecida uma cópia ao empregado

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado será concedido preferencialmente aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem o trabalho aos domingos, será garantido aos empregados o repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

CONTROLE DA JORNADA

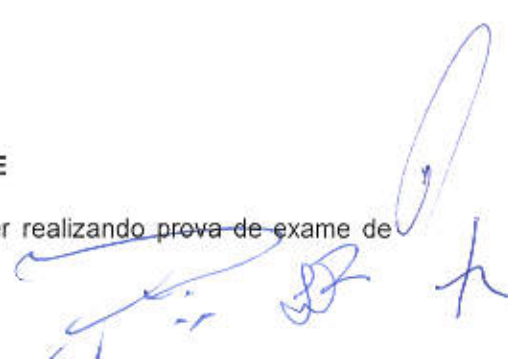
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO

Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será utilizado, obrigatoriamente, livro ou cartão-ponto, nos quais o empregado, pessoalmente, deverá registrar sua frequência.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONOS DE FALTAS AO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do estudante vestibulando, nos dias em que estiver realizando prova de exame de



vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, conforme determina o artigo 473, inciso VII, da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ÔNIBUS

Em caso de greve do transporte coletivo, os empregados terão abonadas as faltas decorrentes, cabendo aos mesmos, todavia, envidar todos os esforços necessários para chegar ao local de trabalho, devendo comunicar ao empregador em caso de impossibilidade.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ESTUDANTES

Não será prorrogado o horário de trabalho dos empregados estudantes que comprovem sua situação escolar e manifestem desinteresse pela prorrogação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REFEIÇÃO

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, trabalharem após as 19h00 (dezenove horas), desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a pagamento equivalente a R\$ 16,50 (dezesesseis reais e cinquenta centavos). O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13h00 (treze horas).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DATAS PROMOCIONAIS

As empresas representadas pelas entidades sindicais patronais ficam liberadas, no período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, para o trabalho aos sábados imediatamente anteriores a datas festivas referente ao Dia das Mães, Dia dos Pais, Dia dos Namorados, Páscoa e Dia das Crianças, até as 18h00 (dezoito horas), tendo o empregado direito a lanche no valor R\$ 16,50 (dezesesseis reais e cinquenta centavos), ressalvado o direito das empresas com horário já ampliado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SUPRESSÃO DO TRABALHO AOS SÁBADOS / COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato obreiro e as Empresas, e se estas optarem por esse regime de compensação, fica acertado entre as partes, a oficialização do regime de compensação de horário de trabalho visando a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, nas seguintes condições:

a) Extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso de segunda a sexta-feira, com acréscimo de até, no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados;

b) Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, de até 01 (uma) hora diária, mediante acordo escrito com os empregados;

c) Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes, trabalhadas no curso de cada semana, para a compensação dos sábados, pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana;

d) Na prorrogação do horário de trabalho para compensar o trabalho aos sábados, caso venha ocorrer um turno

superior a 04 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos, não computados na duração do trabalho;

e) A empresa que adota o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja, com a supressão total ou parcial do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado tivesse, ou seja, com base no horário habitualmente laborado de segunda à sexta-feira. O feriado coincidindo com o sábado compensado, será pago pela empresa como trabalhado no horário normal, habitualmente laborado de segunda à sexta-feira.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PARCELAMENTO DAS FÉRIAS

Sempre que solicitado pelo empregado e em comum acordo com o empregador, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, nos termos do §1º do art. 134 da CLT, devendo a referida solicitação ser feita por escrito, em duas vias, cabendo uma ao empregado e uma ao empregador, assinada por ambos.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no artigo 144 da CLT.

LICENÇA REMUNERADA

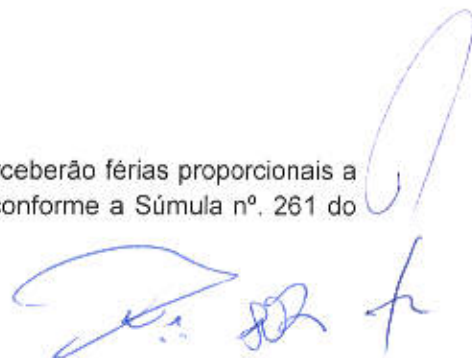
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA REMUNERADA

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento, concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, a licença que será solicitada pela entidade sindical com a antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na cessação do contrato de trabalho por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais a base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme a Súmula nº. 261 do TST.



SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – ATESTADOS

Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas ou organizações por elas contratadas, que serão entregues contra-recibo dos empregadores até 72 (setenta e duas) horas da sua emissão ou da alta médica.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONDUTORES DE VEÍCULOS – SEGURO

As partes convenientes recomendam aos seus empregadores a concessão de seguro de vida e acidentes pessoais em favor dos empregados que desenvolvam serviços preponderantemente externos, na condução de veículos.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

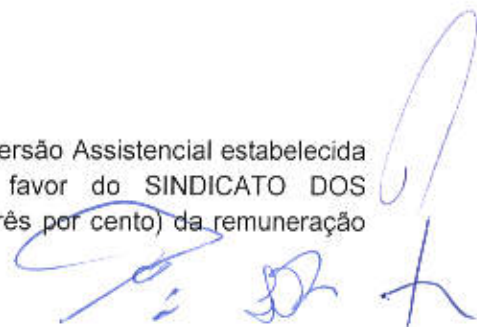
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Sempre que solicitado pela entidade sindical dos empregados, as empresas ficam obrigadas a encaminhar uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais ou outro documento equivalente, contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 10 (dez) dias.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Deverão os empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial estabelecida em Assembléia Geral dos trabalhadores realizada em 31.01.2018, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA no valor equivalente a 3,00% (três por cento) da remuneração



"per capita", a ser descontado de todo empregado da categoria, na folha de pagamento do mês de OUTUBRO/2018 e recolhido até o dia 10.11.2018.

§ 1º. Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no artigo 600 da CLT.

§ 2º. Deverá, ainda, proceder-se ao desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados admitidos após a data-base (MARÇO) com o prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

§ 3º. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente no Sindicato ou ao empregador, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao registro da Convenção Coletiva de Trabalho em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato ou perante o empregador, através de termo redigido por outrem, o qual deve constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

§ 4º. Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas rol com a cópia das oposições, no prazo de 05 (cinco) dias após a data de oposição.

§ 5º. É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo-lhes igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados.

§ 6º. O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do § 5º poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual se reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

§ 7º. As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de processo judicial(ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretroatável, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo.

§ 8º. O desconto da Contribuição Assistencial faz-se no estrito interesse da entidade sindical laboral e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - BASE TERRITORIAL

A Convenção Coletiva de Trabalho será aplicada aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, com base territorial nos municípios de Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais e Tunas do Paraná, além de Campo Magro (desmembrada de Almirante Tamandaré), Fazenda Rio Grande (desmembrada de Mandirituba), Itaperuçu (desmembrada de Rio Branco do Sul), Pinhais (desmembrada de Piraquara) e Tunas do Paraná (desmembrada de Bocaiúva do Sul).

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULA PENAL

Em cumprimento ao disposto no artigo 613, inciso VIII, da CLT, para as infrações a essa Convenção Coletiva de Trabalho, incidirá a multa de valor equivalente a 20% (vinte por cento) do valor do salário normativo, que será revertido em favor do empregado prejudicado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos e adoção de medidas que se julgarem necessárias com relação aos pisos salariais.

Curitiba, 17 de Setembro de 2018



ARIOSVALDO ROCHA
PRESIDENTE

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

ANTONIO BAREA

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE DROGAS E MEDICAMENTOS NO ESTADO DO PARANÁ

