

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002414/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/06/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035876/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.009557/2015-14  
DATA DO PROTOCOLO: 22/06/2015

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

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

SIND COM ATAC DE GENEROS ALIMENTICIOS DO EST DO PARANA, CNPJ n. 76.683.010/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO HERMINIO PENNACCHI;

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 2015 a 29 de fevereiro de 2016 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 no 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 2015**, 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, contínuos, "office-boys", copa, cozinha, limpeza, portaria e fiscais de loja – **R\$ 944,00** (novecentos e quarenta e quatro reais);
- b)** Aos demais empregados – **R\$ 1.071,00** (hum mil e setenta e um 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\$ 1.071,00** (hum mil e setenta e um 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 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 **1º DE MARÇO DE 2015**, com a aplicação do percentual de **8,80% (oito inteiros e oitenta décimos percentuais)**.

§ 1º. Aos empregados, admitidos após **1º DE MARÇO DE 2014**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

<b>MÊS DE ADMISSÃO</b>	<b>ÍNDICE ACUMULADO</b>
<b>MARÇO/2014</b>	8,80%
<b>ABRIL/2014</b>	7,80%
<b>MAIO/2014</b>	6,85%
<b>JUNHO/2014</b>	6,13%
<b>JULHO/2014</b>	5,81%
<b>AGOSTO/2014</b>	5,66%
<b>SETEMBRO/2014</b>	5,44%
<b>OUTUBRO/2014</b>	4,85%
<b>NOVEMBRO/2014</b>	4,40%
<b>DEZEMBRO/2014</b>	3,77%
<b>JANEIRO/2015</b>	3,05%
<b>FEVEREIRO/2015</b>	1,33%

§ 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 2014**. 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 2015**.

§ 4º. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **Março de 2015**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou 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 - DESCONTOS**

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles, devida e expressamente autorizados, as importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vales-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 01.03.2015, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até a data limite de 06.07.2015, 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.

**§ ÚNICO.** Na hipótese de não comparecimento do empregado ao ato homologatório e estando presente o empregador, a entidade sindical dos trabalhadores atestará o fato, desde que comprovada ciência do empregado de 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\$ 788,00** (setecentos e oitenta e oito 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\$ 913,00** (novecentos 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. 15 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 150 (cento e cinquenta) dias 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**

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordos Coletivos de Trabalho para a prorrogação e compensação de jornada de trabalho, inclusive instituição do denominado "Banco de Horas", sendo imprescindível a participação do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba no procedimento de negociação e lavratura dos referidos acordos.

#### **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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.

#### **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\$ 14,00** (quatorze reais). 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\$ 14,00** (quatorze reais), ressalvado o direito das empresas com horário já ampliado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas trabalhadas denominado "**Banco de Horas**" mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba.

## **Férias e Licenças**

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à Entidade Sindical dos Empregados, 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 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial estabelecida em Assembléia Geral dos trabalhadores, realizada em **30/01/2015**, em favor da SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA, no valor equivalente a 5% (cinco por cento) da remuneração "per capita", a ser descontada de todo empregado da categoria, devendo 2,5% (dois e meio por cento) ser descontado na folha de pagamento do mês de Junho/2015 e recolhida até o dia **10/07/2015** e os restantes 2,5% (dois e meio por cento) ser descontado da folha de pagamento do mês de Julho/2015 e recolhida até o dia **10/08/2015**.

**§ 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 reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

**§ 7º.** O Sindicato profissional divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições fixadas.

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

**§ 9º.** A presente cláusula tem vigência de 12 (doze) meses, a iniciar em 01/03/2015.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BASE TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplicar-se-á aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao sindicato dos Empregados no comércio de **Curitiba, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Contenda, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais e Tunas do Paraná.**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação aos pisos salariais.

**ARIOSVALDO ROCHA**  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

PAULO HERMINIO PENNACCHI  
Presidente  
SIND COM ATAC DE GENEROS ALIMENTICIOS DO EST DO PARANA