

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/ 2013

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si ajustam de um lado o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PARANAVAI**, sito à Rua Getúlio Vargas, 1118 – 1º Andar – Centro – Paranavaí – Paraná, inscrito no CNPJ sob nº 76.721.430/0001-64, reconhecido pelo processo nº MTB – 24298.000114/85 em 16 de abril 1986, registrada no livro nº 99 – fls. 97, representando os empregadores, no fim assinado por seu Diretor Presidente, Sr. **Ivan Brasiliano da Costa**, portador do CPF nº 635.321.159-72, e de outro lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PARANAVAI**, sito à Rua Marechal Cândido Rondon, 1205 – Centro – Paranavaí – Paraná, inscrito no CNPJ sob nº 77.935.518/0001-41, reconhecido pelo processo nº MTB – 24290.00419/85, em 31 de Maio de 1985 e registrado sob o nº 8766 do Livro 8-17 de Registro Integral em data de 05 de Outubro de 1988, representando os empregados, por sua Diretora Presidente Sra. **Elizabete Madrona**, portadora do CPF nº 188.849.039-04, infra-assinado, ambos devidamente autorizados pelas Assembleias Gerais, tem justos e contratados firmar a presente Convenção, a ser regida pelas Cláusulas adiante:

1ª – VIGÊNCIA/DATA BASE: A vigência do presente Instrumento Normativo será de doze meses, de **1º de junho de 2012 a 31 de maio de 2013**;

2º - BASE TERRITORIAL: Paranavaí, (Município sede), Alto Paraná, Amaporã, Diamante do Norte, Guairaçá, Inajá, Itaúna do Sul, Loanda, Marilena, Mirador, Nova Aliança do Ivaí, Nova Londrina, Planaltina do Paraná, Porto Rico, Querência do Norte, Santa Cruz de Monte Castelo, Santa Izabel do Ivaí, Santa Monica, Santo Antônio do Caiuá, São João do Caiuá, São Pedro do Paraná, Tamboara e Terra Rica;

3ª - REAJUSTE SALARIAL: Os salários dos Comerciantes, ou parte fixa dos Salários relativos ao mês de junho de 2011, serão corrigidos em **9,84%** (nove inteiros e noventa e quatro centésimos por cento) a partir de **1º de junho de 2012**, compensadas as antecipações;

PARÁGRAFO ÚNICO: Aos empregados admitidos após **1º de junho de 2011**, será garantido o reajuste proporcional ao tempo de serviço conforme tabela abaixo, ressaltando-se que o reajuste proporcional será aplicado aos empregados que percebam remuneração superior ao piso salarial estipulado na cláusula 4ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho:

06/2011..... 9,84%	09/2011..... 7,38%	12/2011..... 4,92%	03/2012..... 2,46%
07/2011..... 9,02%	10/2011..... 6,56%	01/2012..... 4,10%	04/2012..... 1,64%
08/2011..... 8,20%	11/2011..... 5,74%	02/2012..... 3,28%	05/2012..... 0,82%

4ª - PISO SALARIAL: Garantia de remuneração mínima de **R\$ 850,00** (oitocentos e cinquenta reais) aos integrantes da categoria não enquadrados na cláusula 5ª;

5ª - PISO PARA ATIVIDADES CORRELATAS E APRENDIZ: Garantia de remuneração mínima de **R\$ 811,80** (oitocentos e onze reais e oitenta centavos) para as atividades como: Office-Boy, Faxineira/Arrumadeira, Serviço de Copa/Cozinha, Empacotador, Cobrador e Aprendiz;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Piso da Cláusula 4ª acima aplicar-se-á aos trabalhadores após 90 dias de serviço no mesmo emprego, desde que não esteja comprovada em Carteira de Trabalho e Previdência Social (C.T.P.S.) a atividade por mais de 02 (dois) anos, quando então será aplicada após 30 (trinta) dias, nesse caso o salário de ingresso será o definido na cláusula 5ª;

PARÁGRAFO SEGUNDO: A diferença salarial referente aos meses de junho, julho, agosto e setembro de 2012 deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês de outubro de 2012;

6ª - PISO SALARIAL PARA OPERADORES DE CAIXA: – Fica estabelecido um piso salarial de **RS 840,00** (oitocentos e quarenta reais), mais 5% (cinco por cento) a título de quebra de caixa aos operadores de caixa de empresas que efetuarem descontos de valores faltantes, a título de diferença de caixa, ou piso salarial de **RS 850,00** (oitocentos e cinquenta reais) aos operadores de caixa de empresas que não procederem ao desconto dos valores faltantes;

7ª - QUEBRA DE CAIXA: Aos empregados que exerçam a função de caixa ou por ele responsável, haverá adicional mensal de **5%** (cinco por cento) sobre a remuneração 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;

8ª – DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO: Considerando a evolução dos meios eletrônicos e ou dos recursos gráficos e considerando que a utilização destes meios mais modernos também é feita por pessoas de má índole, havendo um considerável acréscimo dos crimes cibernéticos, há uma necessidade de maior atenção dos trabalhadores que manipulam numerários, com as novas realidades. Portanto, os cheques, cartões de créditos, e moedas falsas que venham a ser devolvidos a qualquer título, somente serão descontados dos empregados que não cumprirem as normas e os treinamentos específicos fornecidos pela empresa, sendo que tais treinamentos e elaboração de normas **deverão ser supervisionadas e homologadas pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranavai** ;

9ª - GARANTIA MÍNIMA: Nos meses em que o valor do Salário Mínimo Estadual (Piso Regional) ultrapassar os valores dos Pisos Salariais convencionados, as Empresas garantirão aos seus empregados a título de antecipação, o Salário Mínimo Estadual do 2º grupo, correspondente aos grandes grupos ocupacionais 4, 5 e 9 da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) acrescidos de 5% (cinco por cento);

10 - MÉDIA DOS COMISSIONISTAS: Para cálculo das férias, 13º salário e verbas rescisórias, considerar-se-á a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses legais, atualizando-se pela inflação mês a mês os valores das comissões;

PARÁGRAFO ÚNICO: Para as correções acima citadas, levar-se-á em conta a inflação acumulada no mês de competência, e não no mês de recebimento dos salários;

11 - RELAÇÃO DE VENDAS: As empresas deverão fornecer aos seus empregados, o valor total de suas vendas no mês, para comprovação da base de cálculo das comissões, RSR (Repouso Semanal Remunerado), e FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço);

12 – PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIO: Recomenda-se que durante a vigência desta Convenção, os empregadores forneçam adiantamento salarial aos empregados, equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário, até 15 dias corridos, contados da data do pagamento mensal de salários;

13 – DESCARGA DE MERCADORIA: Fica terminantemente proibida a utilização de vendedores para a descarga de mercadorias vindas de fornecedores ou de outras unidades da mesma empresa;

14 – REFEITÓRIO: Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalo e descanso (Art. 71 da CLT). Tal situação se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente;

15 – COMISSÃO DE COBRANÇA: Assegura-se aos vendedores, direito a comissão de 3% (três por cento) sobre as cobranças que realizarem, respeitadas as taxas já em vigor, se superior, desde que o contrato não estipule obrigatoriedade de cobrança.

16 – JORNADA DE TRABALHO: duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo coletivo de trabalho;

PARAGRAFO ÚNICO: Fica vedada a permanência dos empregados no interior do estabelecimento, durante a vigência desta, em domingos e feriados e em datas não convencionadas.

17 – CONFERÊNCIA DE CAIXA: A conferência de valores de caixa deverá ser feita pelo empregado responsável pelo mesmo e seu respectivo supervisor, estando este impedido ou impossibilitado de acompanhá-lo, o empregado não terá responsabilidade pelos erros verificados;

18 – ADMISSÃO: O empregado admitido para função de outro, mesmo que temporariamente, ou despedido sem justa causa, perceberá salário igual ao do empregado substituído;

19 – ASSENTOS: Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho, que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimento de clientes, conforme art. 199, § único consolidado.

20 – FÉRIAS PROPORCIONAIS: Na cessação do contrato de trabalho, desde que não haja sido demitido por justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, ou fração superior a 14 (quatorze) dias;

21 – PAGAMENTO DAS FÉRIAS: As férias serão pagas com abono, independentemente de serem gozadas ou indenizadas;

PARÁGRAFO ÚNICO: O início do período de gozo de férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dia de compensação de repouso semanal, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias (precedente normativo nº 100 do TST).

22 – FÉRIAS DO ESTUDANTE: O período de férias do empregado estudante coincidirá com o de suas férias escolares, sempre que seja possível;

23 – ABONO DE FÉRIAS: Fica estabelecido que o abono de férias corresponda a 33,33% (trinta e três inteiros vírgula trinta e três centésimos por cento) da remuneração total, e, em sendo comissionado será pela média prevista na cláusula 10ª;

24 – PRORROGAÇÃO DO ESTUDANTE: Vetar a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, ficando a seu critério, por meio de documento escrito a opção pela citada prorrogação; (adaptação do precedente 032 do TST).

25 – ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES: Aos empregados estudantes, vestibulandos e concursandos, quando comprovarem exame na região em que trabalhem ou residem;

26 – ABONO DE FALTAS AOS PAIS: Os pais terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidades ou tratamento de saúde de seus filhos de até 8 (oito) anos,

comprovados por atestado médico, no máximo 10 (dez) dias por ano, sendo que o atestado médico terá validade apenas para um dos pais;

27 – ABONO DE FALTAS AOS EMPREGADOS: Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento e tratamento de saúde, em caso de doença grave do cônjuge por no máximo 3 (três) dias úteis, comprovado por atestado médico;

28 – DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA: Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante, sob pena de presunção de injusta despedida; (adaptação do precedente 047 do TST), sendo que a declaração deverá narrar o fato ocorrido e não apenas o enquadramento na CLT;

29 – ESTABILIDADE À GESTANTE: Considerando que a maternidade é um fato divino e um momento especialmente importante na vida de uma família, sendo a mesma a forma de perpetuação da espécie humana, as entidades convenentes atentas a este fato, fixam estabilidade provisória à gestante, desde o início da gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença legal, não podendo ser concedido aviso prévio;

30 – CRECHES: Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênio com creches para guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, ou reembolsarão o valor pago pela empregada;

31 – ESTABILIDADE POR ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAL: Fica assegurada ao trabalhador a estabilidade no trabalho por 12 (doze) meses, (Lei 8.213/91, Art. 118), no caso de afastamento superior a 15 (quinze) dias independentemente de sequelas advindas do acidente;

PARÁGRAFO ÚNICO – a doença profissional descrita no caput refere-se aquelas oriundas no serviço e na função exercida no contrato vigente na empresa;

32 – ATESTADO MÉDICO DEMISSIONAL: Conforme Portaria Nº 8, de 8 de maio de 1996 parágrafos 7.4.3.5.1. nos graus de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR-4, fica prorrogado o prazo para 270 dias, e parágrafo 7.4.3.4.5.2. nos graus de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR-4, fica prorrogado o prazo para 180 dias dos exames demissional;

33 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas, aos empregados, de envelopes de pagamento, holerites ou contra cheques, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados e valores de depósitos no FGTS;

34 – ANOTAÇÃO EM CTPS: Obrigatoriedade de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, dos salários reajustados e dos percentuais de comissão, por ocasião da data-base (junho) e rescisão de contrato;

35 – DIFERENÇAS SALARIAIS: As diferenças devidas e ressalvadas em rescisão deverão ser quitadas até o 5º dia útil após a publicação oficial do índice de correção salarial, adotada neste instrumento;

36 – QUITAÇÃO: Fica estabelecida a obrigatoriedade de o empregador pagar as verbas rescisórias, dar baixa na CTPS e proceder com os termos homologatórios no prazo de lei, em caso de rescisão contratual, sob pena de pagamento de salários até a data do efetivo acerto de contas, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos;

37 – FERIADOS: Fica vedado o trabalho em feriados, sendo considerado feriados, além daqueles fixados em Lei Federal, Estadual e Municipal, a terça - feira de carnaval e o dia de finados (dia da comemoração de todos os fiéis defuntos), exceto os autorizados nessa CCT;

PARÁGRAFO ÚNICO – Caso haja alguma alteração na legislação dos feriados os Sindicatos, profissional e econômico, celebrarão termo aditivo;

38 – SERVIÇO MILITAR: Fica assegurado ao empregado em idade de convocação para prestação de serviço militar, engajado, estabilidade no emprego, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa ou desincorporação;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado ao empregado que estiver prestando Tiro de Guerra, uma tolerância por parte da empresa de até 01 (uma) hora para início da jornada, sem qualquer prejuízo salarial ou obrigação de compensação de hora, sendo vedada a alteração do turno do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de permanência, guarda ou serviços extraordinários, obrigatório, desde que devidamente comprovado por documento oficial da Instituição Militar, essas horas ou dias não poderão ser descontadas do empregado;

39 – UNIFORMES: Considerando que nos tempos modernos a concorrência vem se acirrando cada vez mais, e é papel das empresas estarem sempre atualizadas no seu visual, objetivando com isso auferir maiores vendas, fazendo-se para isto necessário que seus empregados estejam sempre bem apresentáveis, deverão as empresas fornecer uniformes, de forma gratuita, inclusive adereços quando exigidos, sendo considerada uma exigência a simples recomendação de parte da indumentária tais como: tipos e cores de calçados, calça ou saia/vestido.

PARÁGRAFO ÚNICO: Uma vez fornecido o uniforme em número mínimo de três conjuntos entregues contra recibo, o seu uso passa a ser obrigatório, sob pena de não o fazendo o empregado cometer falta grave, conforme alínea “H” do artigo 482 da CLT;

40 – EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA; Em havendo necessidade de equipamentos de segurança, o mesmo será fornecido gratuitamente pela empresa, e o seu uso passa a ser obrigatório pelo empregado e não o fazendo, cometerá falta grave, conforme alínea “H” do artigo 482 da CLT;

41 – TAXA DE REVERSÃO SALARIAL: As Empresas descontarão a título de reversão salarial, em favor do sindicato profissional, o valor equivalente a 4% da remuneração bruta dos meses de agosto, setembro e dezembro de 2012, para recolhimento até o 5º dia útil do mês subsequente, num total de 12% (doze) por cento ao ano, de todos os empregados da empresa, sindicalizados ou não;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de não recolhimento até a data apazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Art. 600 da CLT, e cláusula 66 deste instrumento, salvo se houver oposição declarada pelo empregado, nos termos dos parágrafos abaixo, e regularmente aceitos pela Entidade profissional;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será obrigatório o desconto da Taxa de Reversão Salarial dos novos empregados, admitidos na empresa após a data-base (junho), com prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado,

diretamente ao 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, 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, no qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido recibo da entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja procedido o desconto;

PARÁGRAFO QUARTO: É vedado aos empregadores, ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes do departamento de pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir ou auxiliar os empregados em proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedados a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados, sob pena de o fazendo, estarem incursos nos Artigos 146 e 199 do Código Penal;

PARÁGRAFO QUINTO: O Empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quarto poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a eventuais sanções administrativas, cíveis e penais, cabíveis, sem prejuízo de indenização por danos morais e materiais (Art. 186 c/c 927 do Código Civil Brasileiro) ;

PARÁGRAFO SEXTO: O Sindicato profissional divulgará a CCT, e mais o que se refere à obrigação constante nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das obrigações ora instituídas.

42 – HORAS EXTRAS: O adicional das horas extras será de pelo menos 60% (sessenta por cento);

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que laborarem duas ou mais horas extras terão direito a refeição, ou pagamento em dinheiro, de valor equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) do Piso Salarial da cláusula 4ª do presente termo, por dia laborado;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será pago Repouso Semanal Remunerado sobre as horas extras, Lei 7.415/85 e Súmula 172 do TST.

43 – LICENÇA: As empresas se comprometem a conceder licença não remunerada aos empregados, inclusive dirigentes sindicais, quando participarem de encontros, reuniões, conferências, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada com antecedência de 05 dias e serão no máximo 10 (dez) dias por ano;

44 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado, com a assinatura do empregado sobre a data de início contratual, devendo ser anotada na CTPS, e entregue cópia ao empregado, mediante recibo;

45 – VALE TRANSPORTE: Os empregadores concederão vale-transporte aos empregados que o utilizarem, comprovada a sua necessidade para o trabalho e devidamente requerida, independentemente de ser ônibus urbano ou metropolitano - LEI N° 7418/85, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas transportadoras, multiplicados pelos números de dias úteis do mês, em caso de labor em outros dias o vale-transporte cobrirá também a estes.

46 – ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA: Aos empregados que estiverem no máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria, e que contarem, no mínimo, 5 (cinco) anos de serviço no estabelecimento, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que faltar para a aposentadoria, da mesma forma, fica devidamente

assegurada, a garantia ao emprego e salário a todos os empregados que estiverem ao máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição da aposentadoria e que contarem com no mínimo 10 (dez) anos de serviços prestados à mesma empresa, caso o empregado em questão tenha direito a aposentadoria especial, conforme estabelecido na legislação previdenciária, fica também assegurado o direito à estabilidade pré-aposentadoria;

PARÁGRAFO ÚNICO: Completado o tempo e o prazo legal para obtenção do benefício, e não tendo o empregado requerido à aposentadoria a que tem direito, ficará a empresa eximida da obrigação, nesta hipótese o aviso prévio será de acordo com a sua real proporcionalidade, conforme previsto na lei 12.506/2011.

47 – ADICIONAL DE REMUNERAÇÃO: O trabalho perigoso, insalubre e penoso terá adicional mínimo de 30% (trinta por cento);

PARÁGRAFO ÚNICO: Na definição e classificação das atividades perigosas, insalubres e penosas, será observada a Legislação vigente. A incidência para o adicional da atividade penosa, insalubre ou perigosa fica dependente de regulamentação oficial ou de especificação pelas categorias econômicas e profissionais mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

48 – REPOUSO SEMANAL: O repouso semanal, devidamente remunerado será fruído aos domingos. Nas atividades que por sua natureza ou por ACT/CCT, determinem ou permitam trabalho nos domingos, (farmácias, supermercados e shoppings), fica ajustado que cada empregado trabalhará sempre um domingo sim e outro não de forma alternada;

49 – REPOUSO SEMANAL DE COMISSIONISTAS: Fica vetada a inclusão da parcela correspondente ao Repouso Semanal Remunerado, que trata a Lei nº 605, de 05.01.49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente, desde que não tenha havido faltas na semana correspondente;

50 – VENDAS PARA LIQUIDAÇÃO FUTURA: Em havendo demissão de vendedores comissionados com créditos a receber de vendas parceladas a prazo, nos termos do Art. 466 da CLT, será obrigatório no ato da rescisão de contrato de trabalho um relatório pormenorizado de tais prestações futuras com o valor e a data da liquidação de cada parcela;

51 - HOMOLOGAÇÃO: A empresa deverá trazer no ato, os últimos doze comprovantes salariais e de recolhimento do FGTS;

52 - AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30 (trinta) dias para os empregados que contem com até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa e depois escalonados proporcionalmente ao tempo de serviço conforme tabela abaixo:

Tempo de Labor na mesma empresa	Pré-Aviso (Cumprido/Indenizado)
	Quantidade de dias previsto no Aviso
Até 01 Ano	30
De 01 ano e 01 dia até 02 anos	33
De 02 anos e 01 dia até 03 anos	36
De 03 anos e 01 dia até 04 anos	39
De 04 anos e 01 dia até 05 anos	42
De 05 anos e 01 dia até 06 anos	45

De 06 anos e 01 dia até 07 anos	48
De 07 anos e 01 dia até 08 anos	51
De 08 anos e 01 dia até 09 anos	54
De 09 anos e 01 dia até 10 anos	57
De 10 anos e 01 dia até 11 anos	60
De 11 anos e 01 dia até 12 anos	63
De 12 anos e 01 dia até 13 anos	66
De 13 anos e 01 dia até 14 anos	69
De 14 anos e 01 dia até 15 anos	72
De 15 anos e 01 dia até 16 anos	75
De 16 anos e 01 dia até 17 anos	78
De 17 anos e 01 dia até 18 anos	81
De 18 anos e 01 dia até 19 anos	84
De 19 anos e 01 dia até 20 anos	87
De 20 anos e 01 dia até 25 anos	90
De 25 anos e 01 dia até 30 anos	105
De 30 anos e 01 dia em diante	120

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, através de requerimento próprio, percebendo os salários dos dias em que laborou no período;

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado que solicitar dispensa e estiver em cumprimento do aviso prévio dado ao empregador, poderá liberar-se deste, percebendo os valores até o momento de sua cessação, devendo o empregado indenizar os dias faltantes. Tal liberação ocorrerá mediante apresentação de requerimento ou pela comprovação de novo contrato de trabalho.

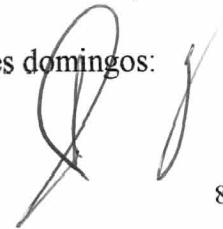
53 – ADMISSÃO DE MENORES: Os menores serão admitidos ao emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais de direito tutelar do trabalho, ainda que originários de convênios entre empresas e a entidade ou organismos assistenciais públicos ou privados, Ex: Guarda Mirim, Proe e CCEE;

54 – ALTERAÇÃO DE JORNADA: Nos termos do Art. 7º, Inciso XIII, da Constituição Federal, é possível a extinção total de trabalho em um dia da semana, através de Acordo Coletivo entre a Empresa o Sindicato dos Empregados e dos Empregadores mediante o aumento da carga horária em outro(s) dias, desde que seja respeitada a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

PARÁGRAFO ÚNICO: Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes para a compensação das horas do dia suprimido, em decorrência da extinção do expediente nesse dia da semana;

55 – JORNADA ESPECIAL AOS DOMINGOS: Excepcionalmente, durante a vigência desta, será facultado as empresas, à abertura do comércio em até 02 (dois) domingos, além do domingo que antecede o natal (23/12/2012), a requerimento das empresas interessadas, o que deverá ocorrer com a antecedência mínima de 15 dias corridos, desde que estas aceitem as condições mínimas de bonificação e alimentação nesse dia exigidas pelo sindicato obreiro;

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica vetado o disposto no “caput” para os seguintes domingos:



I - Domingo de Páscoa (31/03/2013), com exceção das empresas que comercializam exclusivamente chocolate;

II - Domingo de Dia das Mães (12/05/2013);

56 - JORNADA EM DATAS ESPECIAIS NA QUINTA-FEIRA: Haverá jornada na quinta feira dia 09 de maio de 2013, das 09h00 (nove horas) às 22h00 (vinte e duas horas) da semana que antecede o dia das mães;

57 - JORNADA EM DATAS ESPECIAIS EM SEXTAS-FEIRAS: Haverá jornada em datas especiais nas sextas feiras, das 09h00 (nove horas) às 22h00 (vinte e duas horas) no dia 10 de agosto de 2012 (antevéspera do Dia dos Pais) e 10 de maio de 2013 (antevéspera dos Dias das Mães);

58 - JORNADA ESPECIAL AOS SÁBADOS: Haverá jornada especial aos sábados das 09h00 as 17h00, nos dias 07/07/12; 14/07/12; 04/08/12; 11/08/12; 01/09/12; 08/09/12; 06/10/12; 13/10/12; 03/11/12; 10/11/12; 05/01/2013; 02/02/13; 09/02/13; 02/03/13; 09/03/13; 30/03/13; 06/04/13; 13/04/13; 04/05/13; 11/05/13; 01/06/13 e 08/06/13;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas extras, desempenhadas nos sábados de jornada especial, após as 13h00 (treze horas), não serão objeto de banco de horas, devendo ser pagas com o adicional descrito na cláusula 42 deste instrumento;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos demais sábados, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o expediente será das 09h00 (nove horas) às 13h00 (treze horas);

59 - JORNADA ESPECIAL EM DEZEMBRO/2012: Haverá jornada especial no mês de dezembro de 2012, nos seguintes dias:

Dias: 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20 e 21/12/2012, das 09h00 (nove horas) às 22h00 (vinte e duas horas);

Dias: 01, 08, 15 e 22/12/2012, sábados, das 09h00 (nove horas) às 17h00 (dezesete horas);

Dia 23/12/12, domingo das 10h00 (dez horas) às 16h00 (dezesesseis horas);

Dia 24/12/12 segunda-feira das 09h00 (nove horas) às 17h00 (dezesete horas)

Dia 31/12/12 segunda-feira das 09h00 (nove horas) às 13h00 (treze horas);

PARÁGRAFO PRIMEIRO: - Não haverá abertura nem trabalho interno no Comércio de Paranavaí no dia 02/01/13 (quarta-feira), como troca/compensação pelo trabalho realizado no dia 15/11/12, feriado da Proclamação da República, visto que, excepcionalmente neste ano a Emancipação Política do Município de Paranavaí será comemorada no dia 14/11/2012;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Não haverá abertura nem trabalho interno no Comércio de Paranavaí no dia 11/02/13 (segunda-feira de carnaval); como troca/compensação pelo trabalho realizado no dia 23/12/12, domingo que antecede ao Natal, pelas empresas e/ou atividades que tiveram expediente nesse dia;

PARÁGRAFO TERCEIRO - As horas extras, desempenhadas nos sábados de jornada especial em dezembro, após as 13h00 (treze horas), não serão objeto de banco de horas, devendo ser pagas com o adicional descrito na cláusula 42 deste instrumento;

PARÁGRAFO QUARTO - Ficam obrigadas as empresas a destacarem nas folhas de pagamento as horas extras realizadas no período acima, apresentando as mesmas no Sindicato do Empregados no Comércio de Paranavaí até o dia 10/01/2013;

60 – 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) Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, em número não excedente de **02h00** (duas horas) diárias e **24h00** (vinte e quatro 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, feriados, sábados especiais e no período natalino. A compensação deverá ser feita com no mínimo de **04h00** (quatro horas), sendo vedada a compensação de forma fragmentada inferior ao ora pactuado. Todavia, quando não existir o total de horas a serem compensadas, pode-se acumular com outras, mesmo que exceda o prazo de **30** (trinta) dias, até completar o total de **04h00** (quatro horas) mínimas;
- c) Os empregados deverão ser cientificados, por escrito e com antecedência mínima de sete dias, da data da fruição da compensação, utilizando-se, para tanto, do modelo de termo de compensação disponível nos sítios na internet, dos sindicatos ora acordante;
- d) Não estarão sujeitas ao 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 ao adicional previsto na Cláusula 42, desta convenção, sobre o valor da hora normal;
- e) Compete ao empregado, com exceção do disposto na alínea “b” supra, optar pela prorrogação ou pela compensação de horas, observadas as disposições acima. Em havendo prorrogação, as extras deverão ser pagas aplicando-se o adicional disposto na Cláusula 42 deste instrumento.
- f) A compensação de horas de trabalho que exceder o limite previsto na alínea “b” fica autorizada, desde que homologada pelo SINDOSCOM, sem a discussão de reajuste salarial ou aumento de piso salarial da categoria;
- g) As horas extraordinárias não compensadas deverão ser pagas aplicando-se o adicional disposto na Cláusula 42 deste instrumento.

61 – CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS: Taxa de Reversão Assistencial:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A taxa de Reversão Assistencial do ano Base 2012 é de R\$ 85,00 (Oitenta e cinco reais) a mínima, ou deverão recolher 10% as empresas que possuem uma folha de pagamento em 30/06/2012, cujo valor ultrapasse a taxa mínima, com vencimento até 31/07/2012;

PARÁGRAFO SEGUNDO: A Contribuição Confederativa do ano base 2013 será a seguinte: Autônomos, Ambulantes, Feirantes e Varejistas sem empregados R\$ 70,00 (setenta reais); de 1 a 5 empregados R\$ 95,00 (Noventa e cinco reais); de 6 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 de 101 empregados em diante R\$ 300,00 (Trezentos Reais); a qual terá seu vencimento em 31/05/2013;

PARÁGRAFO TERCEIRO. Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o valor será acrescido da multa estabelecida no Art. 600 da CLT;

PARÁGRAFO QUARTO: Fica assegurado ao empregador o direito de oposição do pagamento da referida taxa, o qual deverá ser apresentado individualmente, diretamente ao 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 da oposição protocolada;

62 – CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO E FUNCIONAMENTO DOS MERCADOS, SUPERMERCADOS, MINI - MERCADOS, HIPERMERCADOS E SACOLÕES: Considerando forte incremento no ramo supermercadista experimentado por nossa comunidade, nos últimos anos, inclusive com a edificação de um hipermercado, reforma e ampliação dos supermercados já existentes, a entidade sindical como força viva da comunidade, sensível a este incremento, preocupada em evitar evasão de divisas de nosso município para centros maiores, bem como atrair consumidores da região, resolve estabelecer condições especiais de funcionamento e trabalho dos empregados nos já referidos estabelecimentos, nas seguintes condições:

62.1 – PISO SALARIAL PARA OPERADORES DE CAIXA:

62.1.1 – Fica estabelecido um Piso Salarial de R\$ 840,00 (oitocentos e quarenta reais), mais 5% (cinco por cento) a título de quebra de caixa aos operadores de caixa, para as empresas que efetuarem desconto de valores faltantes a título de diferença de caixa;

62.1.2 – Piso Salarial de R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais) aos operadores de caixa, das empresas que não procedam ao desconto dos valores faltantes, a título de diferença de caixa;

62.2 – TRABALHO AOS DOMINGOS - Haverá trabalho nos mercados, supermercados, mini mercados, hipermercados e sacolões, aos domingos das **08h30** (oito horas e trinta minutos) às **14h30** (catorze horas e trinta minutos), com intervalo de **00h15** (quinze minutos) para descanso e refeição, **constituída de almoço de boa qualidade, acompanhada de um refrigerante**, ressaltando que cada empregado trabalhará sempre um domingo sim e outro não, de forma alternada;

62.2.1 – DO ABONO ESPECIAL PELO TRABALHO AOS DOMINGOS – Haverá abono especial para os empregados que laborarem em domingos, com valores escalonados conforme a remuneração, nos seguintes termos: Para empregados com remuneração até R\$ **1.200,00** (um mil e duzentos reais) de R\$ **30,00** (trinta reais); de R\$ **1.200,01** (um mil, duzentos reais e um centavo) até R\$ **1.750,00** (um mil e setecentos reais) de R\$ **36,00** (trinta e seis reais); De R\$ **1.750,01** (um mil, setecentos reais e um centavo) até R\$ **2.500,00** (dois mil e quinhentos reais) de R\$ **42,00** (quarenta e dois reais); De R\$ **2.500,01** (dois mil, quinhentos reais e um centavo) acima, o abono será de R\$ **48,00** (quarenta e oito reais);

62.3 – DO TRABALHO EM FERIADOS – Em que pese o imperativo da lei 11.603 de 05 de dezembro de 2007 que deu nova redação ao artigo 6º-A da lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que disciplina a abertura do comércio em feriados, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranavaí autoriza em caráter excepcionalíssimo, no horário das 08h30 (oito horas e trinta minutos) às 14h30 (catorze horas e trinta minutos), o trabalho nos mercados, supermercados, mini mercados, hipermercados e sacolões, nos seguintes feriados: dia 12/08/2012 – Dia dos Pais; dia 07/10/2012- Eleições Municipais, (desde que não haja determinação em sentido contrário, do Juízo Eleitoral da Comarca de Paranavaí); 15/11/2012 – Proclamação da República; 14/12/2012 – Emancipação Política de Paranavaí; 20/01/2013- dia de São Sebastião (Padroeiro da cidade de Paranavaí); 21/04/2013 – dia de Tiradentes; 30/05/2013 – Corpus Christi;

PARÁGRAFO ÚNICO – Pelo trabalho em feriados, inclusive feriados que cairão aos domingos, a hora será paga com adicional de 100%;

62.4 – DA NÃO ABERTURA DO COMÉRCIO EM FERIADOS – Não haverá abertura do comércio, nem trabalho interno no segmento dos mercados, supermercados, mini mercados, hipermercados e sacolões, nos seguintes feriados: dia 07/06/2012- Corpus Christi; 07/09/2012 – Independência do Brasil; 12/10/2012 - dia de Nossa Senhora Aparecida (Padroeira do Brasil); 02/11/2012 – dia de Finados; 14/11/2012 – Dia em que, em caráter excepcional, será comemorada a Emancipação Política de Paranavaí – PR; 25/12/2012 – Dia de Natal; 01/01/2013 – Dia da Confraternização Universal; 02/01/2013 (troca pelo trabalho realizado no dia 15/11/2012, feriado da Proclamação da República); 12/02/2013- dia de carnaval; 29/03/2013 – dia da Paixão de Cristo (sexta-feira santa); 31/03/2013 – Domingo de Páscoa; 01/05/2013 – dia do Trabalho. Embora o dia das Mães não seja feriado, considerando a grande importância das Mães para todos os seres humanos, e considerando que boa parte de nossa categoria é mãe, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranavaí de comum acordo com o Sindicato do Comércio Varejista de Paranavaí, ajustam em caráter excepcional a não abertura dos mercados, supermercados, mini mercados, hipermercados e sacolões, no dia 12/05/2013 – Dia das Mães.

63 – CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO E FUNCIONAMENTO DO SHOPPING CENTER CIDADE DE PARANAVÁI: Considerando a inauguração em nossa cidade de um shopping Center, com aproximadamente 20 lojas comerciais, praça de alimentação e área de lazer, além de cinemas, sabedores que esta é uma atividade especial, que requer tratamento diferenciado dos demais comércios da cidade e região esta entidade sindical disciplina de maneira diferenciada a jornada de trabalho dos empregados nas lojas comerciais instaladas no Shopping Center Cidade de Paranavaí, nas seguintes condições:

63.1 – DO EXPEDIENTE DE SEGUNDA À SABADO – Fica estabelecido que o horário de expediente das lojas comerciais instaladas no Shopping Center Cidade de Paranavaí de segunda-feira à sábado será das 10h00 (dez horas) às 22h00 (vinte e duas horas), em turnos de 06h00 (seis horas);

63.2 – TRABALHO AOS DOMINGOS - Haverá trabalho nas lojas comerciais instaladas no Shopping Center Cidade de Paranavaí das 14h00 (quatorze horas) às 20h00 (vinte horas), com intervalo de 00h15 (quinze minutos) para descanso e alimentação, constituídos de uma refeição de boa qualidade, acompanhada de refrigerante, ressaltando que cada empregado trabalhará sempre um domingo sim e outro não, de forma alternada;

63.2.1 – DO ABONO ESPECIAL PELO TRABALHO AOS DOMINGOS – Haverá abono especial para os empregados que laborarem em domingos, com valores escalonados conforme a remuneração, nos seguintes termos: Para empregados com remuneração até R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) de R\$ 30,00 (trinta reais); de R\$ 1.200,01 (um mil, duzentos reais e um centavo) até R\$ 1.750,00 (um mil e setecentos reais) de R\$ 36,00 (trinta e seis reais); De R\$ 1.750,01 (um mil, setecentos reais e um centavo) até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais); De R\$ 2.500,01 (dois mil, quinhentos reais e um centavo) acima, o abono será de R\$ 48,00 (quarenta e oito reais);

63.3 – DO TRABALHO EM FERIADOS – Em que pese o imperativo da lei 11.603 de 05 de dezembro de 2007 que deu nova redação ao artigo 6º-A da lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que disciplina a abertura do comércio em feriados, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranavaí autoriza em caráter excepcionalíssimo, no horário das 14h00 (catorze horas) às 20h00 (vinte horas), o trabalho nas lojas comerciais instaladas no Shopping Center Cidade de Paranavaí, nos seguintes feriados: dia 12/08/2012 – Dia dos Pais, dia 07/09/2012 – Independência do Brasil; dia 07/10/2012- Eleições Municipais, (desde que não haja determinação em sentido contrário, do Juízo Eleitoral da Comarca de Paranavaí); 15/11/2012 –

Proclamação da República; 14/12/2012 – Emancipação Política de Paranavaí; 20/01/2013 - dia de São Sebastião (Padroeiro da cidade de Paranavaí); 21/04/2013 – dia de Tiradentes; 30/05/2013 – Corpus Christi;

PARÁGRAFO ÚNICO – Pelo trabalho em feriados, inclusive feriados que cairão aos domingo, a hora será paga com adicional de 100%;

63.4 – DA NÃO ABERTURA DO COMÉRCIO EM FERIADOS – Não haverá abertura do comércio, nem trabalho interno nas lojas comerciais instaladas no Shopping Center Cidade de Paranavaí, nos seguintes feriados: dia 07/06/2012 - Corpus Christi; 12/10/2012 - dia de Nossa Senhora Aparecida (Padroeira do Brasil); 02/11/2012 – dia de Finados; 14/11/2012 – Dia em que, em caráter excepcional, será comemorada a Emancipação Política de Paranavaí – PR 25/12/2012 – Dia de Natal; 01/01/2013 – Dia da Confraternização Universal; 02/01/2013 (troca pelo trabalho realizado no dia 15/11/2012, emancipação do Município de Paranavaí); 12/02/2013- dia de carnaval; 29/03/2013 – dia da Paixão de Cristo (sexta-feira santa); 31/03/2013– Domingo de Páscoa; 01/05/2013 – dia do Trabalho. Embora o dia das Mães não seja feriado, considerando a grande importância das Mães para todos os seres humanos, e considerando que boa parte de nossa categoria é Mãe, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranavaí de comum acordo com o Sindicato do Comércio Varejista de Paranavaí, ajustam em caráter excepcional a não abertura das lojas comerciais instaladas no Shopping Center Cidade de Paranavaí, no dia 12/05/2013 – Dia das Mães;

63.5 – JORNADA ESPECIAL EM DEZEMBRO/2012: Haverá jornada de trabalho especial no mês de dezembro de 2012 para as lojas instaladas no Shopping Center Cidade de Paranavaí - PR, nos seguintes dias:

Dias: 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20 e 21/12/2012, das 09h00 (nove horas) às 23h00 (vinte e três horas);

Dias: 01, 08, 15 e 22/12/2012, sábados, das 09h00 (nove horas) às 23h00 (vinte e três horas);

Dia 23/12/12, domingo das 13h00 (treze horas) às 21h00 (vinte e uma horas);

Dia 24/12/12 segunda-feira das 09h00 (nove horas) às 18h00 (dezoito horas)

Dia 31/12/12 segunda-feira das 09h00 (nove horas) às 14h00 (quatorze horas);

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As horas laboradas nos períodos especiais de dezembro não serão objeto de compensação (banco de horas);

PARÁGRAFO SEGUNDO – As horas laboradas nos períodos supramencionados serão remuneradas como trabalho extraordinário e acrescido o adicional de 60% (sessenta inteiros por cento) sobre o valor da hora normal até as 22h00 (vinte e duas horas), após esse horário será paga hora extra noturna, com adicional de 100% (cem inteiros por cento), sendo vedada a compensação.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Ficam obrigadas as empresas a destacarem nas folhas de pagamento as horas extras realizadas no período acima, apresentando as mesmas no Sindicato do Empregados no Comércio de Paranavaí até o dia 10/01/2013;

64 – ATIVIDADES OU CATEGORIAS ECONÔMICAS: A presente Convenção se enquadra às empresas das atividades a que se refere o quadro anexo ao Art. 577 da CLT, no segundo grupo "comércio varejista e atacadista";

65 – RENEGOCIAÇÃO: Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho e de salário dos empregados, a qualquer título, haverá renegociação das cláusulas deste instrumento;

66 - PENALIDADES: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 35% (trinta e cinco por cento) do piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, por infração e por vez que a infração ocorrer;

67 – HOMOLOGAÇÃO COMPETÊNCIA: É de competência do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PARANAVAÍ**, a homologação das Rescisões de Contrato de Trabalho dos empregados das empresas, cujas atividades se enquadram no quadro anexo ao Art. 577 da CLT, nos 1º e 2º grupos do plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio Varejista e Comércio Atacadista, conforme registro de categorias nº 8.770, Livro “b”, 17, do Cartório de Títulos e Documentos da Comarca de Paranavaí – PR.

E, por estarem assim justos e acordados, firmam o presente Instrumento em 06 (seis) vias de igual teor e forma, para que produzam os efeitos legais e necessários.

Paranavaí, 24 de agosto de 2012.



Sindicato dos Empregados no
Comércio de Paranavaí
Elizabete Madrona
CPF: 188.849.039-04



Sindicato do Comércio Varejista de
Paranavaí
Ivan Brasiliano da Costa
CPF: 635.321.159-72