

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO
PARANAÍ, REALIZADA NO DIA 1º DE MAIO DE 2016.



Ata da Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranaíba, realizada ao primeiro dia do mês de maio do ano de dois mil e dezesseis, às nove horas e trinta minutos, em segunda convocação, com a presença de trinta e nove comerciários, sócios e não sócios, seguindo o edital de convocação publicado no jornal Diário do Noroeste, edição do dia vinte e quatro e vinte e cinco do mês de abril do ano de dois mil e dezesseis, na sua página quatorze. Sendo esta a íntegra do referido edital de convocação. EDITAL DE CONVOCAÇÃO. ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA. SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PARANAÍ-Rua Marechal Candido Rondon, 1205 – Paranaíba – PR. EDITAL DE CONVOCAÇÃO – ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA. A Presidente da Entidade Supra no uso das atribuições que lhes conferem os Estatutos e a Legislação vigente, CONVOCA os sócios e não sócios de sua representação (Alto Paraná, Amaporã, Diamante do Norte, Guairaçá, Inajá, Itaúna do Sul, Loanda, Marilena, Mirador, Nova Aliança do Ivaí, Nova Londrina, Paranaíba, Planaltina do Paraná, Porto Rico, Querência do Norte, Santa Cruz de Monte Castelo, Santa Izabel do Ivaí, Santa Mônica, Santo Antônio do Caiuá, São João do Caiuá, São Pedro do Paraná, Tamboara e Terra Rica), para participarem da ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, a ser realizada no dia 1º de Maio de 2016 às 9h00 (nove horas) no salão de eventos da Entidade situado na Rua Marechal Candido Rondon, 1205, na cidade de Paranaíba, PR a fim de deliberarem sobre as seguintes matérias na ordem do dia: A) Leitura, discussão e votação da Ata da Assembleia anterior; B) Autorização para a Diretoria negociar com a classe empresarial a Convenção Coletiva de Trabalho para a área abrangida pelo Sindicato, relativamente à categoria profissional que representa, e, na impossibilidade desta, utilizar de arbitragem ou ingressar com dissídio coletivo na Justiça do Trabalho; C) Negociação de reajuste salarial para todos os integrantes da categoria; D) Negociação visando o reajuste do



salário normativo da categoria (piso salarial); E) Fixação da contribuição assistencial, (reversão salarial); F) Autorização para a diretoria outorgar procuração para os Advogados da Federação dos Empregados no Comércio do Paraná e do Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranavaí, a fim de acompanharem a tramitação do processo de Convenção Coletiva de Trabalho, arbitragem ou dissídio coletivo; G) Outros assuntos de interesse do trabalhador. Observação: os itens "B", "C", "D", e "E" serão votados por escrutínio secreto. Não havendo, na hora acima indicada, número legal de sócios e não sócios para a instalação dos trabalhos em primeira convocação, a assembleia será realizada meia hora após, ou seja, as 09h30 (nove horas e trinta minutos) do mesmo dia e local em segunda convocação, com qualquer número de sócios e não sócios presentes. Paranavaí, 24 de Abril de 2016. Elizabete Madrona – Presidente. Dando início aos trabalhos a Sr.^a Presidente Elizabete Madrona iniciou a discussão dos itens: a) Leitura, discussão e aprovação da Ata da Assembleia anterior, ato continuo o Sr. Flavien Augusto Pereira solicitou que se lesse toda a ata, porem dado a extensão do documento vários participantes da assembleia solicitaram a dispensa da leitura e foi aprovado, colocando em votação a ata foi aprovada por unanimidade e deixada a disposição dos participantes. Passando para o item "b" - Autorização para a Diretoria negociar com a classe empresarial a Convenção Coletiva de Trabalho para a área abrangida pelo Sindicato, relativamente à categoria profissional que representa, e, na impossibilidade desta, utilizar de arbitragem ou ingressar com dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, colocando então em votação secreta com os termos contido na cédula "aprovo" e "não aprovo", em seguida foi composta a mesa coletora dos votos, sendo composta por Marcelo Fim, Rhauni Marlon Teodoro e Milton Tomás, procedida a votação por escrutínio secreto, foram indicados as Sras. Flávia Madrona Cerezuela e Roseli Bento dos Santos para escrutinar, sendo o seguinte resultado: 39 votantes, votaram 32 pela aprovação e 7 pela não aprovação, ficando a matéria aprovada. Passando para o item "c" – Negociação de reajuste salarial para todos os integrantes da categoria. Sendo



este item também conforme edital ser votado por escrutínio secreto, o Sr. Dorival da Paixão de Souza solicitou a todos que este item fosse votado por aclamação tendo em vista que se trata do ponto chave de interesse dos trabalhadores, sendo o seguinte resultado: votaram 32 pela aprovação e 7 pela não aprovação ficando a matéria aprovada. Passando para o item "d" - Negociação visando o reajuste do salário normativo da categoria (piso salarial), sendo este item também ter que ser votado por escrutínio secreto, vários participantes solicitaram a votação aberta, tendo o seguinte resultado: 37 aprovaram e 2 não aprovaram. Passando para o "e" - Fixação da contribuição assistencial, (reversão salarial), a presidente explicou que existe a necessidade de ser por votação secreta tendo em vista se tratar da contribuição que os trabalhadores recolhem para a entidade a fim de mantê-la, mas conforme o enunciado 119 do TST, todo trabalhador poderá opor-se as taxas, porém o Sr. Adelson Gomes Caetano insistiu para a votação ser por aclamação e fez a seguinte defesa. -Esta taxa mantém a entidade, se a reprovamos a entidade perderá funcionários, necessários para o atendimento dos trabalhadores. O Sr. Gesivaldo do C. de Jesus e Elizangela da Silva Meurer também insistiram que a votação fosse por aclamação. Sendo colocado em votação por aclamação, o item foi aprovado por unanimidade. Passando para o item "f" - Autorização para a diretoria outorgar procuração para os Advogados da Federação dos Empregados no Comércio do Paraná e do Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranavaí, a fim de acompanharem a tramitação do processo de Convenção Coletiva de Trabalho, arbitragem ou dissídio coletivo, colocado em discussão o item foi aprovado por unanimidade. Passando para o item "g" - Outros assuntos de interesse do trabalhador, foi apresentado o rol de reivindicações e perguntado aos presentes se havia mais alguma sugestão para incluir no rol, todos disseram entender que as cláusulas contemplam os interesses dos presentes e foi então aprovado por unanimidade.

ROL DE REIVINDICAÇÕES - ROL DE REIVINDICAÇÕES - 2016/2017 - COMÉRCIO EM GERAL DATA-BASE: JUNHO 2016. 01 - REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL: Em 1º DE



JUNHO DE 2016, haverá a recomposição do poder aquisitivo dos salários dos integrantes da categoria pela aplicação do percentual de 20% (vinte por cento), já considerada a defasagem ocorrida de 01/06/2015 a 31/05/2016 e ganho real. 1.1. Aos empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2015, será garantido reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até MAIO/2016, respeitando o critério estabelecido acima; 1.2. Na vigência deste instrumento coletivo, os salários e valores dos pisos salariais serão corrigidos trimestralmente em 5% (cinco por cento); 02. PISO SALARIAL: Nos termos do art. 4º da lei 12.790 de 14 de março de 2013, em 1º/06/2016 os pisos salariais da categoria estabelecidos nos instrumentos normativos anteriores serão corrigidos em 20% (vinte por cento), já considerada a defasagem ocorrida de 01/06/2015 a 31/05/2016 e ganho real. 2.1. Aos empregados que exercem a função de vendedor ou funções assemelhadas fica assegurado piso salarial mensal de R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais); 2.2. Aos empregados que exercem as funções de padeiro, açougueiros ou assemelhadas fica assegurado piso salarial mensal de R\$ 2.700,00 (dois mil e setecentos reais); 2.3. Aos empregados que exercem as funções de caixa ou assemelhado fica assegurado piso salarial mensal de R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais); 03. ABONO SALARIAL: Os empregadores concederão aos trabalhadores abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho um abono salarial correspondente a uma remuneração do empregado, a ser pago juntamente com o salário do mês de JUNHO/2017; 3.1– O referido abono não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos; 04. CORREÇÃO DOS SALÁRIOS E PISOS SALARIAIS: Todos os salários, bem como os valores dos pisos salariais, serão corrigidos nas mesmas épocas e pelos mesmos percentuais de reajustes aplicáveis ao salário mínimo; 05. GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL: Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao piso regional vigente no Estado do Paraná acrescido de 20% (vinte por cento); 06. REFEITÓRIO: Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo



de intervalo para descanso (Art. 71 CLT). Tal situação efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente; 07. MÉDIA DE COMISSIONISTAS: A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo de férias, gratificação natalina (13º salário) e verbas rescisórias, será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC/IBGE acumulado no período, conforme tabela a ser fornecida pela Entidade Sindical dos Empregados. Na hipótese de extinção do INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, adotar-se-á o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas, ou outro índice que vier a substituí-los; 7.1. No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas pelos mecanismos aqui indicados, nos 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento; 7.2. Para a correção acima citada, levar-se-á em conta a inflação acumulada no mês de competência, e não no mês de recebimento dos salários; 7.3. No cálculo da gratificação natalina (13º salário) será a média das comissões, atualizadas, no ano de referência; 7.4. GESTANTES COMISSIONISTAS: Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos 12 (doze) últimos meses antecedentes a licença ou período contratual transcorrido, se inferior a 12 (doze) meses, utilizando-se para a atualização, o mesmo mecanismo descrito no "caput" desta cláusula; 7.5. No verso do recibo de pagamento de 13º salário e de férias deverá constar relação mês a mês das comissões auferidas no ano de referência ou no período aquisitivo, respectivamente, com a indicação dos índices usados mês a mês para a correção; 08. PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS: Durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho os empregadores fornecerão adiantamento salarial aos empregados, equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário, até 15 (quinze) dias corridos, contados da data do pagamento mensal de salários adotado pelo empregador; 09. RENEGOCIAÇÃO: Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho e de salário dos



empregados, a qualquer título, haverá renegociação das cláusulas deste instrumento; 10. RELAÇÃO DE VENDAS: As empresas deverão fornecer o valor total de suas vendas no mês, para comprovação da base de cálculo das comissões, repouso semanal remunerado, fundo de garantia e contribuição previdenciária; 10.1 – VENDAS PARA LIQUIDAÇÃO FUTURA: Em havendo demissão de vendedores comissionados com créditos a receber e 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; 11. FATURAMENTO: As comissões reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador; 12. PAGAMENTO DE COMISSÕES: Quando a empresa proceder à venda no sistema direto, pela diretoria e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar as comissões correspondentes quando o empregado tiver exclusividade de área, setor ou produto ou rateá-las entre os vendedores caso inexistir essa exclusividade; 13. REPOSIÇÃO, DECORAÇÃO E BALANÇO: O trabalho em reposição ou balanço de estoques, organização ou decoração de “stand”, setores ou do estabelecimento será desenvolvido de preferência após o horário de atendimento ao público; não sendo possível, a remuneração das horas correspondentes a esse trabalho será calculada e paga pela média das comissões auferidas durante os três meses anteriores; 14. COMISSÃO DE COBRANÇA: Assegurar aos vendedores direito à comissão de 10% (dez por cento) sobre as cobranças que realizarem, respeitadas as taxas já em vigor, se superiores, desde que o contrato não estipule obrigatoriedade de cobrança. (Adaptação do Precedente 015 do TST); 15. JORNADA DE TRABALHO: Nos termos do artigo 3º da Lei 12.790 de 14/03/2013, a jornada de trabalho será de 08(oito) horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira e de 04(quatro) horas aos sábados, respeitado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas; 15.1 – Fica vedada a permanência dos empregados no interior do estabelecimento, durante a vigência da CCT, em domingos e



feriados e em datas não convencionadas; 15.2 – É vedada integralmente o trabalho em domingos e feriados, salvo negociação específica com a entidade sindical; 16. PRORROGAÇÃO - INTERVALO PRÉVIO: Qualquer que seja o regime de prorrogação de trabalho em horas extras após o término do período normal, será concedido 15 (quinze) minutos no mínimo para repouso e lanche, sem compensação; 17. DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO: No caso do empregado chegar atrasado ao serviço e o empregador permitir seu trabalho neste dia, fica assegurado o repouso semanal remunerado; 18. CONFERÊNCIA DE CAIXA: A conferência de valores de caixa deverá ser feita na presença do operador do respectivo caixa, sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados; 19. QUEBRA DE CAIXA: Aos empregados que exerçam a função de caixa ou serviços assemelhados, haverá remuneração mensal de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, a título de "Quebra de Caixa"; 20. JORNADA DE CAIXA: Aos empregados que exerçam a função de caixa, fica garantida a jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias, vedada qualquer prorrogação; 20.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO: – As empresas devem observar estritamente as disposições da NR 17, relativamente às condições de trabalho dos empregados exercentes da função de caixa; 21. 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 homologados pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranavaí (Adaptação do Precedente 014 do TST); 22.



ADMISSÃO: O empregado admitido para a função de outro perceberá salário igual ao do empregado substituído; 22.1. FUNÇÃO: Nos termos do artigo 2º da Lei 12.790, de 14 de março de 2013, na carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), a atividade ou função desempenhada pelos empregados do comércio deverá ser especificada, sendo vedada a admissão de trabalhadores para exercício de funções designadas como de "serviços gerais" ou denominações semelhantes; 22.2. SUBSTITUIÇÃO: Ao empregado em substituição a outro de maior cargo e salário perceberá durante a substituição o salário do substituído (art. 450 CLT); 23. AUXÍLIO ESCOLAR: As empresas comprometem-se a fornecer a seus empregados e dependentes legais que estiverem cursando da 1ª a 8ª séries, material escolar básico no início do ano letivo. Fornecerão ainda, para os seus empregados que estiverem cursando o 2º grau, material escolar básico no início do ano letivo; 24. ENSINO BÁSICO: As empresas com trinta ou mais empregados ficam obrigadas a manter em suas dependências salas e instrutores para ministrarem, gratuitamente, aulas de primeiro grau aos seus empregados, através de núcleo avançado de ensino supletivo; 25. PROMOÇÃO E AUMENTO SALARIAL: Toda mudança de cargo ou função, definida como promoção, será acompanhada de efetivo aumento salarial, devido a partir do mês em que se efetivar a mudança, e com a imediata anotação na CTPS; 26. 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; 27. 13º SALÁRIO: As empresas terão até o dia 30 de Junho para efetuar o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário e dia 20 de Dezembro para pagamento da 2ª (segunda) parcela. Aos comissionistas deve ser paga a complementação até o 5º (quinto) dia útil do mês de Janeiro, sob pena de multa correspondente aos dias de salários até a data do efetivo pagamento; 28. FÉRIAS PROPORCIONAIS: Na cessação do contrato de trabalho, 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; 29. PAGAMENTO DAS FÉRIAS: As férias serão pagas com abono, independentemente de serem gozadas ou indenizadas; 30. ADICIONAL DE FÉRIAS: As empresas concederão, segundo as condições adiante especificadas, um adicional a ser pago por ocasião da concessão das férias ao empregado, independentemente do benefício previsto no artigo 7º, XVII da Constituição Federal, na seguinte proporção: A) 1 (um) ano - 25% (vinte e cinco por cento); B) 2 (dois) anos - 45% (quarenta e cinco por cento); C) 3 (três) anos - 50% (cinquenta por cento); D) 4 (quatro) anos - 60% (sessenta por cento); E) 5 (cinco) a 7 (sete) anos - 80% (oitenta por cento); F) 8 (oito) a 9 (nove) anos - 85% (oitenta e cinco por cento); G) 10 (dez) anos ou mais - 100% (cem por cento); 30.1. O tempo de serviço dos empregados será apurado na data em que se completar o período aquisitivo de férias, caso em que o adicional será devido integralmente. Na hipótese de dispensa sem justa causa, assim como no caso de pedido de demissão de empregados com 01 (um) ou mais anos de serviço, o pagamento do adicional será devido proporcionalmente ao período aquisitivo de férias incompleto em tantos 1/12 (um doze avos) quantos forem os meses decorridos deste período, considerando como mês completo as frações iguais ou superiores a 15 (quinze) dias; 30.2. As percentagens do "caput" serão aplicadas sobre o salário-base mensal percebido pelo empregado no dia do início do gozo das férias, acrescido de horas extras, ajuda de custo, salário-família, adicional noturno, gratificação de função, comissão e outros; 30.3. Fica facultado ao empregado optar pelo recebimento do adicional previsto nesta cláusula no mês de aquisição do direito a férias, nos meses subsequentes, ou no mês do respectivo gozo de férias, se operando, em qualquer hipótese, sua plena quitação; 31. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS: O início de gozo das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias. (Adaptação do Precedente 100 do TST); 31.1 Os dias feriados não serão computados no período de férias, fazendo o empregado jus a fruição do período mínimo legal, descontados os feriados



(Decreto nº 3.197/99 – Convenção 132/OIT, mais especificamente seu art. 6º); 31.2. FÉRIAS DAS MÃES: As férias da trabalhadora mãe deverão coincidir com as férias escolares de seus filhos, independentemente da idade deste que conte com até 12 anos no dia do início de gozo das férias, nos termos da Lei 8.069/90 art. 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA); 32. FÉRIAS DO ESTUDANTE: O período das férias do empregado estudante coincidirá com o de suas férias escolares; 32.1 FÉRIAS DO EMPREGADO CASADO: O período de férias dos empregados casados, ou em união civil estável devidamente comprovada, coincidirá com as férias de seu cônjuge/companheiro (a); 33. ABONO DE FÉRIAS: Fica estabelecido que o abono de férias corresponda a 100% (cem por cento) da remuneração correspondente; 34. PRORROGAÇÃO DO ESTUDANTE: Vedar a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, ficando a critério do empregado a opção pela citada prorrogação. (Adaptação do Precedente 032 do TST); 35. ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES: Será abonada a falta aos empregados estudantes e vestibulandos quando comprovarem a realização de exames; 36. ABONO DE FALTAS – PAIS: Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, até 10 (dez) anos, comprovados por atestado médico; 37. ABONO DE FALTAS – CÔNJUGE, CONVIVENTE OU COMPANHEIRO (A): Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de tratamento de saúde, em caso de doença grave ou acidente do cônjuge/companheiro (a), comprovada por atestado médico; 38. ABONO DE FALTAS – ASCENDENTE: Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de tratamento de saúde, em caso de doença grave ou acidente de seus ascendentes, comprovada por atestado médico, desde que comprovada sua incapacidade; 39. ABONO DE FALTAS - GREVE NO TRANSPORTE COLETIVO: As empresas não poderão descontar os dias de eventuais faltas de seus empregados, quando impossibilitados de comparecer ao serviço em razão de greve no transporte coletivo, desde que a empresa não forneça



condução no dia da greve; 40. ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE FALECIMENTO: Ficam estabelecidos 03 (três) dias de união civil estável devidamente comprovada e de 01 (um) dia de afastamento no caso de parente colateral; 41. ESTÁGIOS PROFISSIONALIZANTES: Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula 02, na proporção das horas de sua jornada de trabalho, esta limitada a quatro (4) horas diárias; 41.1. Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar; 41.2. 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; 42. ATESTADOS E DECLARAÇÕES: Serão aceitos os atestados e declarações médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas; 43. REEMBOLSO DE DESPESAS DE FARMÁCIA: As empresas reembolsarão aos empregados as despesas havidas com farmácia na aquisição de medicamentos para si ou seus dependentes legais, mediante receita médica emitida, por clínicas com elas convênidas ou por médicos da entidade sindical, sendo que neste caso a entidade obreira deverá autenticar a receita médica; 44. PRORROGAÇÃO DE JORNADA: Nos termos do art. 3º da lei 12.790/2013, a duração normal de trabalho é de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais e, conforme exige o §1º do mesmo artigo essa jornada somente poderá ser alterada mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho; 44.1 – Na forma do disposto no § 2º do art. 3º da lei 12.790/2013, as empresas que adotem mais de uma turma de trabalho, a jornada será de 06 (seis) horas diárias, sem prejuízo salarial, e o empregado não poderá ser utilizado em mais de um turno de trabalho; 45. DECLARAÇÃO DE DISPENSA POR 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 Normativo nº 47/TST), sendo que a declaração deverá narrar o fato ocorrido e não apenas o enquadramento na CLT; 46. 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 convenientes atentas a este fato, fixam estabilidade provisória à gestante, desde o início da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o término da estabilidade legal, não podendo ser concedido aviso prévio nesse período; 47. AMAMENTAÇÃO: É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir com as determinações dos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 e do Artigo 396, ambos da CLT. (Adaptação do Precedente 06 do TST); 47.1 Sendo facultada a empregada, mediante requerimento próprio, solicitar que os dois períodos de meia hora sejam somados e concedidos no início ou fim da jornada de trabalho; 48. ABONO FAMÍLIA: As empresas concederão a todos os seus empregados um abono família mensal, além do salário família legal, de importância equivalente a R\$ 200,00 (duzentos reais) por filho menor de 14 (quatorze) anos de idade; 48.1. As empresas concordam, ainda, em conceder igual abono família mensais, por filho inválido de qualquer idade, devendo a condição de invalidez ser atestada por médico da empresa ou da entidade sindical ou do serviço médico do INSS, iniciando-se o pagamento do benefício a partir do mês da comprovação da invalidez; 48.2. O abono família também será pago nos casos em que o empregado estiver em gozo de auxílio-doença, a contar da data do início do benefício concedido pelo INSS até sua aposentadoria. O disposto acima também se aplica nos casos de afastamento por acidente de trabalho, gestação e parto, e durante a estabilidade provisória prevista na Convenção ou em Lei; 48.3. O pagamento do abono família será feito mediante a observância da legislação específica que regula a concessão do salário-família; 49. CRECHES: Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou



mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade propiciarão ou manterão convênio com creches para guarda e assistência dos filhos de seus empregados com até 06 (seis) anos de idade, de acordo com o inciso XXV, Art. 7º, da Constituição Federal. (Adaptação do Precedente 022 do TST); 50. AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL: As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, comprovadamente, um auxílio mensal correspondente a R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por filho nessa condição; 51. ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA: O empregado que for acometido de doença, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses após o seu retorno ao serviço, desde que o afastamento, em decorrência do auxílio-doença, tenha prazo igual ou superior a 15(quinze) dias; 52. ESTABILIDADE POR ACIDENTE DE TRABALHO: Fica assegurada a estabilidade no trabalho por 24 (vinte e quatro) meses após a alta médica ao trabalhador que sofrer acidente do trabalho ou for acometido de doença profissional (Lei 8.213/91, Artigo 118), independente do tempo de afastamento por auxílio previdenciário; 53. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR: No primeiro dia de trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quantas necessárias para demonstração e instrução de utilização dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida. No local de trabalho, como também o programa de prevenção de acidentes do trabalho desenvolvido na empresa, com acompanhamento de empregado da área de segurança, seja da empresa ou pessoa terceirizada; 54. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE: A empresa complementarará o valor do auxílio-doença ou acidente pago pela Previdência Social até o limite da remuneração que deveria estar sendo percebida, se em serviço ativo estivesse o obreiro (Artigo 63, § único, Lei Nº 8.213/91); 55. INDENIZAÇÃO - PREJUÍZOS: Toda empresa que causar prejuízo ao empregado ou ex-empregado, desde que devidamente comprovada sua negligência ou falha intencional, pelo órgão competente (INSS ou CEF), no que diz respeito ao recebimento de auxílio doença previdenciário, pensão ou PIS, por



informação incorreta ou falta de recolhimento, indenizará diretamente o prejudicado no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas; 56. ABONO DE APOSENTADORIA: Aos empregados que se aposentarem por tempo de serviço, conforme parâmetro da Previdência Social será pago um abono equivalente ao último salário nominal recebido pelo empregado. Se houver desligamento, receberá na rescisão contratual e, se optar por continuar trabalhando, será lançado em folha de pagamento, nas seguintes proporções, em função do seu tempo de trabalho na empresa: A) mais de 05(cinco) anos - 01(um) salário; B) mais de 08(oito) anos - 02(dois) salários; C) mais de 12(doze) anos - 03 (três) salários; D) mais de 16(dezesseis) anos - 04(quatro salários); E) mais de 20(vinte) anos - 05(cinco) salários; F) mais de 24(vinte e quatro) anos - 06(seis) salários; 57. COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas, aos empregados, de envelope de pagamento, holerite ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; 58. CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO: Para efeito de aplicação dos benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, serão computados no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, os períodos de trabalho anteriormente prestados à empresa do mesmo grupo empresarial e da mesma categoria econômica; 59. ANOTAÇÃO EM CTPS: Obrigatoriedade de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos salários reajustados e dos percentuais de comissão; 60. SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade no emprego ao empregado em idade de convocação para prestação do serviço militar desde o alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação; PARÁGRAFO ÚNICO: Fica assegurado ao empregado que estiver prestando Tiro de Guerra, uma tolerância por parte da Empresa de até 01h00 (uma hora) para início da jornada, e de quantos dias forem necessários, devidamente comprovado em caso de permanência ou guarda, sem qualquer prejuízo salarial ou obrigação de compensação de horas, sendo vedada alteração de horário de trabalho, em função



do serviço militar; 61. DIFERENÇAS SALARIAIS: As diferenças devidas à título de férias, 13º salário ou ressalvas de rescisão, deverão ser quitadas até o 5º (quinto) dia, após a publicação oficial do índice de correção salarial; 62. QUITAÇÃO: Fica estabelecida a obrigatoriedade de o empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo de lei em caso de rescisão contratual, sob pena do pagamento de salários até a data do efetivo acerto de contas, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além da multa prevista no Artigo 477, § 8º da CLT, os prazos e as penalidades expressos nesta cláusula deverão ser cumpridas independentemente da quitação dos valores serem feitos no ato da homologação ou através de depósito bancário; 62.1. Quando o empregado comissionista for despedido, no verso da rescisão, ou em anexo, deverá constar relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices usados nas correções. No caso de rescisão complementar a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias, após a publicação pelo Governo Federal do índice oficial que a corrigirá. Inadimplido o prazo, incorrerá nas multas acima mencionadas, e a mais a penalidade descrita na cláusula 90; 62.2. As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas em dinheiro ou depósito na boca do caixa em conta corrente do empregado, (não podendo ser efetuado em caixa eletrônico) mediante comprovação. Pagamentos em cheque visado ou administrativo, somente de segundas-feiras às quintas-feiras. Nas sextas-feiras e vésperas de feriados os pagamentos rescisórios só serão aceitos em dinheiro. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro, conforme Artigo 477, § 4º da CLT, e na presença de duas testemunhas; (Adaptação do Precedente 058 do TST); 62.3. Toda rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço, será homologada na entidade sindical dos empregados, sob pena de nulidade; 62.4. No ato da homologação deverá o empregador apresentar também os 12 (seis) últimos comprovantes de pagamento mensais; 63. MULTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO: Estabelecer multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias e de 5%



(cinco por cento) por dia no período subsequente. (Precedente 072 do TST); 64. 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. Fornecerá também, quando exigida seu uso, maquiagem hipoalérgica a suas colaboradoras; 64.1 - 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 (Precedente 115 do TST); 65. GARANTIA CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA: 65.1. Fica vedada a dispensa arbitrária dos empregados, devendo o empregador, na ocorrência desta, reintegrar o empregado com o pagamento dos salários do período de afastamento ou indenizá-lo pelo valor correspondente a 05 (cinco) últimas remunerações do empregado por ano de serviço ou fração, mais o valor correspondente ao dano moral e econômico que lhe foi imposto; 65.2 Alegando o empregador, para dispensa do empregado, motivos relacionados à capacidade ou comportamento deste, deverá ao mesmo conceder o prazo de 15 (quinze) dias, a contar do aviso de dispensa, para que o mesmo apresente defesa prévia, sob pena de ser considerada arbitrária a dispensa, respondendo ainda o empregador pelo pagamento de multa correspondente a 02 (dois) pisos salariais da categoria; 65.3 As dispensas motivadas em necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, estarão restritas àquelas de ordem econômica, tecnológica ou estrutural, cabendo ao empregador notificar a Entidade Sindical de classe sobre tal ocorrência, previamente, possibilitando que as partes, juntamente com a entidade sindical, busquem alternativas que permitam a manutenção dos empregos, sob pena de serem consideradas



arbitrárias as dispensas, respondendo ainda o empregador pelo pagamento de multa correspondente a 02 (dois) pisos salariais da categoria, por empregado; 66. HORAS EXTRAS: As horas extras, eventualmente trabalhadas, serão pagas de forma escalonada, com adicional de 60% (sessenta por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 75 (setenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) até o limite de 40 horas mensais e de 90% (noventa por cento) para as que ultrapassarem as 40 (quarenta) horas mensais, entretanto, conforme exige o art. 3º da lei 12.709/2013, qualquer prorrogação da jornada normal de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais somente será possível mediante a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a empresa e o Sindicato Conveniente; 66.1 DSR - Será pago descanso semanal remunerado (DSR) sobre as horas extras, conforme Lei nº 7.415/85 e Súmula 172 do TST, sendo dividido o número de horas extras pelos dias úteis e multiplicado pelos números de domingos e feriados do mês de competência; 66.2 LANCHES - Os empregados que laborarem duas ou mais horas extras terão direito a refeição, ou pagamento em dinheiro, de valor equivalente a 10% (dez por cento) do Piso Salarial da cláusula 2ª e seguintes do presente termo, por dia laborado; 67. CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS: A média das horas extras e de seus acréscimos específicos deverá integrar a remuneração para efeitos do 13º salário, férias, indenização de férias (Artigo 7º, XVII da Constituição Federal), aviso prévio, da indenização por tempo de serviço, da indenização adicional e dos descansos semanais remunerados, além de refletir no FGTS, e será calculada multiplicando-se o número médio mensal das efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluído o adicional correspondente; 68. LICENÇA: As empresas se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados, inclusive dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço da Entidade, quando participarem de encontros, reuniões, conferências, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada com a devida antecedência e por prazo não superior a 10 (dez) dias por ano; 69. CONTRATO DE



EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado, com a data de início subscrita e assinada pelo empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia ao empregado, mediante recibo, tendo 30 (trinta) dias como prazo máximo de vigência; 69.1- Readmitido o empregado, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência; 70. MÃO-DE-OBRA LOCADA: Fica proibida a contratação de mão-de-obra locada, ressalvadas as hipóteses previstas nas Leis nº 6.019/74 e 7.102/83; 71. REFEIÇÃO: As empresas se obrigam a fornecer aos empregados almoço (refeição) ou vale-refeição, nos termos do Programa Nacional de Alimentação (Lei nº 6.321, de 14 de Abril de 1976, regulamentada pelo Decreto nº 78.676, de 08.11.76), com limite mínimo diário de 10% (dez por cento) do piso salarial; 72. INTERVALOS: Os intervalos de quinze minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado; 73. VALE-TRANSPORTE: Os empregadores concederão vale-transporte aos empregados que os utilizarem, comprovada a sua necessidade para o trabalho e devidamente requerida, independentemente de ser ônibus urbano ou metropolitano (lei nº 7418/85), em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas transportadoras, multiplicado pelo número de dias úteis do mês. Em caso de labor em outros dias, o vale-transporte cobrirá também a estes; 74. RAIS: As empresas se obrigam a encaminhar à entidade sindical dos trabalhadores, uma via de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes. (Adaptação do Precedente 111 do TST); 75. SEGURO DE VIDA: Fica assegurado seguro de vida a todo integrante da categoria, com indenização igual a 50(cinquenta) pisos salariais da categoria; 76. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA: Aos empregados que estiverem a um máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço no estabelecimento, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria, da mesma forma fica devidamente assegurada, a garantia ao



emprego e salário a todos os empregados que estiverem até o máximo de 48 (quarenta e oito) 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; 76.1 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 nº 12.506/2011; 77. ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno, como definido em lei, será pago com adicional de 60% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal, sendo que a hora noturna se iniciará as 18h00 (dezoito horas); 78. ADICIONAL DE REMUNERAÇÃO: O trabalho perigoso, o trabalho insalubre e o trabalho penoso terão adicional de 50% (cinquenta por cento) incidente sobre o salário percebido pelo empregado; 78.1. Fica assegurado aos empregados lotados no setor de panificação e açougue, atuando respectivamente, nas proximidades de fornos aquecidos e câmaras frigoríficas, o recebimento de adicional de insalubridade no percentual e condições especificados no "caput", independente de perícia; 78.2. Excetuadas as funções mencionadas no item anterior, na definição e classificação das atividades perigosas e insalubres será observada a legislação existente. A incidência para o adicional da atividade penosa fica dependente de regulamentação oficial ou de especificação pelas categorias econômica e profissional mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho; 79. FERIADOS: Fica vedado o trabalho em feriados, sendo considerados 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 ; 79.1 Caso haja alguma alteração na legislação dos feriados os Sindicatos, profissional e econômico, celebrarão termo aditivo; 80. REPOUSO SEMANAL DE COMMISSIONISTAS: Fica vedada 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 o resultado pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente; 81. FUNDO DE GARANTIA: No ato da homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato analítico da conta do FGTS, onde figure todos os depósitos, do período integral trabalhado na empresa, constatando desta maneira a situação dos depósitos e rendimentos do bimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado; 81.1- No ato da homologação a empresa deverá trazer comprovantes salariais dos últimos 12 (doze) meses; 82. ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA: As partes convenientes recomendam aos empresários e aos empregados abrangidos pelo presente instrumento normativos a participarem de plano e/ou seguro de saúde; 82.1. O valor pago pela empresa, a título de Plano de Saúde não tem caráter salarial, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal; 82.2. A importância despendida com plano de saúde é dedutível do Imposto de Renda, na forma da legislação aplicável, tanto da pessoa jurídica quanto da pessoa física; 83. ACERVO TÉCNICO: As empresas fornecerão aos empregados que tenham participado ou concluído cursos, seminários ou congressos o respectivo certificado ou certidão; 84. PAGAMENTO CORRIGIDO DAS VERBAS RESCISÓRIAS: Para pagamento das verbas rescisórias o salário do empregado deverá ser corrigido pela aplicação do INPC/IBGE acumulado entre a última data-base da categoria e o mês do desligamento. Na hipótese de extinção do INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR adotar-se-á o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas, ou outro índice que vier a substituí-los; 85. AVISO PRÉVIO: DO AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado despedido injustificadamente será de 30 (trinta) dias para o empregado que conta com até 12 (doze) meses fechados de serviço na mesma empresa, aos empregados



com tempo de serviço igual ou superior a 12 (doze) meses e (um) dia de serviço, será acrescido 3 (três) dias em seu aviso prévio, consecutivamente escalonando-se desta forma proporcionalmente à cada ano fechado, conforme tabela abaixo:

Tempo de Serviço	Numero de dias do aviso (cumprimento/indenizado)
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 dias até 20 anos	87
De 20 anos e 01 dias até 25 anos	90
De 25 anos e 01 dia até 30 anos	105
De 30 anos e 01 dia em diante	120

Conforme lei 12.506/2011 § um. Art. 488/CLT. 85.1 – Na hipótese do cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, o empregado somente será obrigado a cumprir os primeiros 30 (trinta) dias de aviso prévio, sendo que os dias remanescentes serão obrigatoriamente indenizados; 85.2 - 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; 85.3 - 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. 85.4 - É vedado ao empregador determinar ao empregado cumprir o aviso prévio em casa, exigindo-se em tal hipótese, que proceda a indenização do respectivo período; 86. 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 empresa e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados; Tai como - Guarda Mirim, Proe e CCEE; 87. ANUÊNIOS: A todo empregado componente da categoria fica assegurado o recebimento de anuênio correspondente a 1% (um por cento) de sua remuneração por ano de serviço completado ao mesmo empregador; 88. VALE ALIMENTAÇÃO/ TICKET ALIMENTAÇÃO: As empresas representadas pelas Entidades Sindicais Patronais concederão a seus empregados um vale alimentação/ticket alimentação no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta Reais) nos termos do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador como definido na Lei 6.321/73; 89. MULTA ASTREINTE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a um (1) maior piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais convenentes. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandado do empregado, sendo que a multa se reverterá da seguinte forma: 50% (cinquenta por cento) do valor à entidade profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado; 90. ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS: O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido. (Precedente 08 do TST); 91. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS: As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto. (Precedente 041 do TST); 92. FORMULÁRIOS À



PREVIDÊNCIA: Quando da solicitação pelo empregado do preenchimento de formulários relativos a concessão de benefícios previdenciários vinculados à informação inerente ao período de trabalho na empresa, mesmo após a rescisão contratual, o empregador não poderá deixar de fazê-lo sob pena de indenização dos prejuízos decorrentes da negativa de fornecimento;

93. CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO: As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões, fichas-ponto, inclusive aos empregados que prestam serviço externo, independentemente do número de funcionários da empresa;

93.1 – PONTO-ELETRÔNICO – As empresas que adotarem o sistema de ponto eletrônico (REP) deverão utilizar equipamentos destinados exclusivamente à marcação de ponto, não sujeitos a restrições de registro, marcações automáticas ou modificações das anotações realizadas, e que emitam comprovante da marcação efetuada pelo empregador, nos termos da Portaria MTE 1510/2009, ficando isento da utilização do ponto eletrônico as empresas com menos de 10 (dez) funcionários, devendo-se assim utilizar outra forma de controle de jornada;

94. CIPAs - SUPLENTEs - GARANTIA DE EMPREGO: É assegurada a garantia do Artigo 165 da CLT aos suplentes das CIPAs;

95. DIA DO COMERCIÁRIO: Nos termos do art. 7º da lei 12.790 de 14 de março de 2013, fica instituído como dia do comerciário o dia 30 de Outubro, sendo que nesse dia, não haverá expediente no comércio;

95.1 - Será concedido no mês de Outubro, um abono de 5% (cinco por cento) do salário percebido naquele mês, pela Comemoração ao Dia do Comerciário;

96. BASE TERRITORIAL: O presente instrumento alcança todos os contratos de trabalho entre os integrantes das categorias profissionais e econômicas, constantes da base territorial da Entidade Sindical dos Empregados, nos municípios de Paranavaí, 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 do Monte Castelo, Santa Izabel do Ivaí, Santa Mônica, Santo Antonio do Caiuá, São João do Caiuá, São Pedro do Paraná, Tamboara e Terra Rica;

97. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS: As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivas distribuirão aos respectivos empregados, 20% (vinte por cento) do total líquido de seus lucros ou resultados positivos, a título de participação nos lucros;

97.1. Para estabelecer os critérios de distribuição do valor encontrado, será formada comissão em cada empresa, composta de um representante do



empregador, um representante dos empregados, e um Presidente - com voto de qualidade - indicado de comum acordo pelos dois, dentre pessoas de qualificação técnica que o habilitem ao desempenho do mister; 97.2. A comissão terá mandato de 02 (dois) anos, sendo que o representante dos empregados eleito em processo direto gozará de garantia de emprego desde a inscrição de seu nome até 01 (um) ano após o final do mandato, nos moldes do Artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho; 97.3. A distribuição dos lucros referentes a cada exercício - considerado o ano civil, encerrado em 31 de Dezembro de cada ano - será calculada até 28 de Fevereiro seguinte, ocorrendo o pagamento até, no máximo, dia 10 de Março de cada ano; 98. DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: As empresas ficam obrigadas a manter em quadro de avisos uma cópia da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor; 99. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA: Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária. (Adaptação do Precedente 091 do TST); 99.1- As empresas com mais de 10 (dez) empregados designará local adequado para que a entidade sindical possa se reunir com os trabalhadores; 100. ASSISTÊNCIA JURÍDICA: As empresas fornecerão assistência jurídica aos empregados ocupantes de cargos relacionados às atividades de segurança patrimonial da empresa quando, no desempenho de suas atividades e comprovadamente em defesa dos legítimos interesses da empresa, estes empregados incidirem em práticas de atos que os levem a responder ação penal; 101. ABONO DE MULTA DE TRANSITO: Aos empregados que exerçam função de motorista não lhes serão cobradas as multas de trânsito recebidas durante as atividades; 102. SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS: Aos empregados que operam entregas de mercadorias será garantido um seguro de acidentes pessoais igual a 50 (cinquenta) vezes o piso salarial da categoria; 103. FALECIMENTO DE EMPREGADO: No caso de falecimento de empregado, se obrigam as empresas a comunicar tal fato à Entidade Sindical dos Empregados, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento do fato, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a seguinte indenização: 103.1. No caso de falecimento do empregado por morte natural ou acidental, não decorrente da relação de trabalho, serão pagos 03 (três) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 06 (seis) pisos salariais da categoria vigentes na data



do falecimento do empregado; 103.2. No caso de falecimento do empregado por motivo de acidente do trabalho, incluindo o acidente de trajeto, serão pagos 05(cinco) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 08 (oito) pisos salariais da categoria vigentes na data do falecimento do empregado; 104. LICENÇA PATERNIDADE: Será concedida licença paternidade de 20 (vinte) dias, a contar da data do nascimento, sob pena de pagamento de salário dos dias correspondentes; 105. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV – GARANTIA DE EMPREGO: Ao empregado portador do vírus HIV, mesmo que não tenha contraído a doença dele resultante, fica assegurado garantia de emprego, não podendo ser demitido salvo por falta grave; 106. ESTÁGIO – LICENÇA: Ficam abonadas as faltas no serviço para os empregados estudantes nas realizações de estágios externos desde devidamente comprovada a situação escolar mediante documento expedido pela instituição de ensino; 106.1 No caso de impossibilidade de abonar a falta deverá a empresa adaptar o horário do empregado, para que o mesmo possa comparecer nos compromissos do estágio; 107. RETORNO DE FÉRIAS: Fica vedada a dispensa de empregados nos 60 (sessenta) dias subsequentes ao retorno das férias; 108. RETENÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO: Será devida ao empregado a indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas. (Precedente Normativo nº 98/TST); 109. INSTRUMENTOS DE TRABALHO: Todos os instrumentos de trabalho serão fornecidos gratuitamente pelo empregador, sendo proibida exigência de que o empregado forneça tais instrumentos ou equipamentos; 110. DOCUMENTOS: Em todo e qualquer documento em que o empregado colocar sua assinatura, será entregue a este, segunda via ou fotocópia, em caso de empregado menor será obrigatoriamente assinado por seu responsável; 111. ANALFABETOS – PAGAMENTO DE SALÁRIOS: O pagamento do salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas (2) testemunhas; 112. MENSALIDADES SINDICAIS: As empresas efetuarão os descontos, em folha de pagamento, das mensalidades dos associados do Sindicato Profissional, artigo 545 da CLT; 113. CARTA AVAL OU FIANÇA: Fica expressamente proibida a exigência de Carta de Aval ou Fiança aos empregados da categoria profissional, declarando-se nulos tais documentos ou assemelhados; 114. CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS: Fica terminantemente proibida



a utilização de vendedores para carga e descarga de mercadorias vindas de fornecedores e de outras unidades da empresa; 115. DIREITO A RECUSA: Não será entendido como infração disciplinar ou de qualquer espécie, a negativa de empregado assinar como testemunha de aplicação de punição a colega de trabalho; 116. JORNADAS ESPECIAIS: Apresentação de comprovante de pagamento das horas extras sempre que houver trabalho em regime especial, essas horas não serão objeto de banco de horas, com a apresentação; 117. IGUALDADE SALARIAL: As empresas deverão assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou opção sexual; 118. DA 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 junho, setembro e dezembro de 2016, para recolhimento até o 5º dia útil do mês subsequente, num total de 12% (doze) por cento, de todos os empregados da empresa, sindicalizados ou não, sendo que o valor de cada desconto não poderá ultrapassar o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais); 118.1: O percentual do desconto acima mencionado abrange toda a remuneração do trabalhador, tais como Salário Fixo, comissões, descanso semanal remunerado e horas extras; 118.2: Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Art. 600 da CLT, e cláusula 63 deste instrumento, salvo se houver oposição declarada pelo empregado, nos termos dos parágrafos abaixo, e regularmente aceitos pela Entidade profissional; 118.3: 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; 118.4: Fica assegurado aos empregados não associados ao Sindicato dos Empregados No Comércio de Paranavaí – Sindoscom, 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 no Ministério do Trabalho e Emprego, 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, 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; 118.5: O empregador somente se desobriga do recolhimento da taxa de reversão salarial mediante a apresentação pelo empregado do "recibo ou comprovante de entrega da carta de oposição" fornecido pelo Sindoscom; 118.6: 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 incurso nos Artigos 146 e 199 do Código Penal; 118.7: O Empregador ou seus prepostos que descumprir a determinação do parágrafo quarto poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a eventuais sanções administrativas, cíveis e penais, cabíveis, respondendo o empregador por multa descrita na cláusula 63 deste instrumento, por empregado opositor, a qual reverterá em favor do Sindoscom, sem prejuízo de indenização por danos morais e materiais (Art. 186 c/c 927 do Código Civil Brasileiro). 118.8: 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 extrajudiciais a respeito das obrigações ora instituídas. 119. VIGÊNCIA: A vigência do será de 12 (doze) meses, de 01 de Junho de 2016 a 31 de Maio de 2017. Após a leitura do rol de reivindicações a Sr.^a presidente explicou que uma cópia desse rol, caso aprovado, será remetido para o Sindicato do comércio Varejista de Paranavaí e demais entidades patronais, para se dar início oficialmente as negociações visando a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho para os anos de dois mil e dezesseis e dois mil e dezessete, colocado o rol em discussão e votação, o mesmo foi aprovado por todos os presentes. At contínuo a presidente apresentou a proposta de calendário para as datas especiais bem como os domingos e feriados que ocasionalmente a classe econômica venha solicitar para a entidade profissional, após varias colocações e debates tendo em vista que este item será discutido por segmento, comércio de rua, supermercados, hipermercados e etc., bem como o shopping tem horários diferenciados, ficando assim a presidente autorizada juntamente com a comissão a discutir e aprovar dentro de uma lógica para a realidade de Paranavaí e

região, a presidente solicitou voluntários para participar das negociações, ficando os seguintes nomes para compor comissão: Roseli Bento dos Santos, Marcelo Fim, Flavien Augusto Pereira, Rhauni Marlon Teodoro, José Javanir dos Santos, Elizangela da Silva Meurer, Maria do Socorro C. Tonello, os quais serão convidados para acompanhar a presidente e os Srs. Advogados para as mesas redondas marcadas. Como não havia mais nada a ser tratado a presidente encerrou os trabalho as 12h15 (doze horas e quinze minutos). Paranavaí, 01 de maio de 2016.




Elizabete Madrona
Presidente