



FUNDADO EM 28/10/1932

# SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA

## DEPARTAMENTO JURÍDICO

Rua XV de Novembro, Nº 1.040 - Centro - Curitiba - Paraná - CEP 80060-000  
Telefone (0xx41) 3322-0811 - Site www.sindicom.org - E-mail: juridico@sindicom.org



ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA. Aos vinte e sete dias do mês janeiro do ano de dois mil e dezesseis, às 19h30m (dezenove horas e trinta minutos), realizou-se a Assembleia Geral Extraordinária do sindicato, Data-Base de Março-2016, em segunda convocação, legalmente convocada de conformidade com o Edital de Convocação publicado no jornal, Bemparaná (Jornal do Estado) em sua edição de 18 de janeiro de 2016 (Edição 10.329), página 22, Seção "Publicidade Legal", cujo teor é o seguinte: "EDITAL DE CONVOCAÇÃO. ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA. O Presidente da Entidade supra no uso das atribuições que conferem o Estatuto e a legislação vigente, convoca os trabalhadores de sua representação, em sua base territorial composta pelos municípios de Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Campina Grande do Sul, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais, Tunas do Paraná, para participarem da ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, a ser realizada no dia 27 Janeiro de 2016, às 18:30 (dezoito e trinta horas), em sua sede social, situada a Rua XV de Novembro, n. 1040, Centro, Curitiba-Pr, a fim de deliberarem sobre a Ordem do Dia: 1. Leitura e aprovação da Ata da Assembleia anterior; 2. Autorização para a Diretoria negociar com a classe empresarial CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, PARA A ÁREA ABRANGIDA PELO Sindicato, relativamente a categoria profissional que representa com a base em Março e, na impossibilidade desta ingressar com Dissídio Coletivo; 3. Piso salarial aos integrantes da categoria profissional; 4. Autorização para a Diretoria outorgar procuração aos advogados da Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Paraná a fim de acompanharem a tramitação do processo Convenção Coletiva ou Dissídio Coletivo; 5. Discussão, fixação e aprovação da contribuição Assistencial ( Reversão Salarial ); 6. Outras reivindicações em favor da classe. OBS.: Os itens 2,3,4,5 e 6 serão votados por escrutínio secreto. Não havendo na hora acima indicada número legal de associados presentes para a instalação dos trabalhos em primeira convocação, a Assembleia será realizada uma ( 01 ) hora após, ou seja as 19:30 (dezenove e trinta horas) do mesmo dia e local, em segunda convocação, com qualquer número de associados presentes, de conformidade com o artigo 19 de seu estatuto social. Curitiba, 18 de Janeiro de 2015. (a) Ariosvaldo Rocha. Presidente. Em atendimento ao artigo 22 do Estatuto Social, o Presidente Ariosvaldo Rocha declarou instalada a Assembleia e compôs a Mesa Diretora dos Trabalhos, juntamente com o Diretor Vice-Presidente, Sr. José Milton Camargo, e o Diretor de Assuntos Jurídicos Sr. José Carlos Leandro, Diretor Segundo Secretário Sr. João Batista de Oliveira, o qual fez a leitura do Edital de Convocação, cujo inteiro teor foi transcrito supra. Dando início aos trabalhos o Presidente solicitou ao Primeiro Secretário a leitura da Ata da Assembleia anterior, conforme constante do item 1 do Edital, solicitando que a mesma fosse aprovada como redigida e lida, tendo submetido referida proposta à Assembleia, que a aprovou por aclamação, na forma do artigo 25 do Estatuto Social. Assim, a Ata da Assembleia anterior foi declarada aprovada por aclamação, sem registro de quaisquer alterações, emendas e/ou ressalvas. A seguir o Sr. Presidente da Mesa Diretora disse que pela sequência do edital os itens 2,3,4, 5 e 6 teriam que ser votados por escrutínio secreto, como determinado na legislação, no próprio Edital e no Estatuto Social. Em atendimento Estatuto Social, artigo 28, §§ 1º e 2º, o Presidente do Sindicato e da Assembleia designou como Membros da Mesa Coletora de Votos o Sr. Nilson Pereira Rocha (Presidente da Mesa Coletora de Votos), o Sr. Paulo Sérgio Vigo (Secretário da Mesa Coletora e Votos) e o Sr. Arlindo Domingues de Souza (Escrutinador da Mesa Coletora de Votos). Como os itens 02 a 06 da ordem do dia eram todos ligados entre si e mantinham relação com a pauta de reivindicações a ser aprovada, sendo que o item 04 era consequência dos demais, o Presidente do Sindicato e da Mesa Diretora dos Trabalhos propôs a votação em bloco, de forma que a aprovação a Assembleia aprovaria todos os itens propostos e assim foi feito. O rol de reivindicações foi elaborado pela Diretoria e apresentado à Assembleia, contendo em seu bojo o piso salarial mínimo aos integrantes da categoria, a proposta para a Contribuição Assistencial (Taxa de Reversão Salarial), bem como todas as demais propostas de cláusulas sociais e econômicas a serem negociadas com a categoria econômica data-base março/2016. O Presidente da Mesa Coletora de Votos, em atendimento ao artigo 29 do Estatuto Social, abriu a urna e exibiu-a aos presentes, comprovando estar vazia. Depois fechou-a e determinou o início da coleta de votos dos presentes. Em atendimento ao artigo 27 do Estatuto Social, os presentes eram chamados um a um, na ordem constante da lista de presenças, apunham sua assinatura na folha de votação, recebiam a cédula de votação, rubricada pelos membros da mesa coletora, com as expressões "APROVO" e "NÃO APROVO" e depositavam seus votos na cabine indepassável. Terminada a votação, o Presidente da Mesa Coletora, juntamente com o Secretário e o Escrutinador, lacraram a urna e a rubricaram, entregando-a ao Presidente da Assembleia, juntamente com a lista, que tudo conferiu e determinou imediata apuração de votos. Os membros da mesa coletora abriram a urna, constataram que o número de cédulas coincidia com a lista de votantes e fizeram a apuração tendo sido constatado o seguinte resultado: 157 (cento e cinquenta e sete) votos "APROVO" e nenhum voto de desaprovação, tendo o Sr. Presidente da Mesa Diretora dos Trabalhos declarado a aprovação, através de escrutínio secreto e por unanimidade, de todas as propostas constantes da ordem do dia. O Presidente do sindicato e da Mesa Diretora declarou, ato contínuo, que em face do resultado apurado, a Diretoria estava autorizada a negociar o rol de reivindicações com a categoria econômica visando à formalização de Convenção Coletiva de Trabalho, instaurando o respectivo dissídio coletivo se frustrada a negociação. Declarou ainda que a Diretoria estava autorizada a outorgar procuração aos advogados da Federação, para acompanharem as negociações coletivas e, se for o caso, instaurarem dissídio coletivo, tudo nos moldes do item 04 do Edital. O Sr. Presidente do sindicato e da Mesa Diretora determinou a transcrição na presente ata do rol de reivindicações aprovado, inclusive daquelas constantes do item 6 do Edital, que passam a fazer parte do rol, cujo teor é o seguinte: "1. **REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL:** Em 1º DE MARÇO DE 2016, haverá a recomposição do poder aquisitivo dos salários dos integrantes da categoria pela aplicação do INPC/IBGE acumulado no período de 01/03/2015 a 29/02/2016, mais um ganho real de 4% (quatro por cento). Aos empregados admitidos após 1º DE MARÇO DE 2015, será garantido reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até 29 de FEVEREIRO/2016, respeitando o critério estabelecido acima. No curso da vigência deste instrumento coletivo, na hipótese de inflação acumulada atingir 8% (oito por cento), e em cada vez que tal se verificar, os salários, inclusive os pisos salariais, serão automaticamente corrigidos. Colocados em votação foram os itens aprovados. Em ato contínuo o presidente da mesa falou do Piso Salarial mínimo mensal, partir de 1º de março de 2016, igual a R\$ 2.640,00 (dois mil, seiscentos e quarenta reais), para todos os integrantes da categoria profissional abrangidos pelo presente instrumento exceto comissionista. Piso dos Comissionistas: Garantia de remuneração mínima mensal de R\$ 3.080,00 (três mil e oitenta reais) a partir de 1º de março de 2016. Itens aprovados por aclamação pelos participantes. Continuando sua fala o Presidente da Mesa, disse que o próximo assunto é o item 5 da Ordem do dia: discussão e fixação e aprovação da Contribuição Assistencial ( Reversão Salarial ), passando a palavra ao Presidente da Entidade que expos quanto da importância do valor arrecadado sob esse título, nas assistências prestadas pelo sindicato e também na manutenção dos bens da Entidade, por isso sugeria o percentual igual ao do ano anterior, 5% (cinco por cento), dividido em 02 parcelas de 2,50%, uma no mês de abril /2016 e outra em maio/2016. Colocado o assunto em discussão e votação, sendo aprovado por unanimidade dos presentes. A seguir foi feita a leitura do rol de reivindicação do rol de reivindicação a ser apresentado à classe patronal, cujo teor é o seguinte: **ROL DE REIVINDICAÇÕES / 2016 DATA-BASE: M A R Ç O** 1. **REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL:** Em 1º DE MARÇO DE 2016, haverá a recomposição do poder aquisitivo dos salários dos integrantes da categoria pela aplicação do INPC/IBGE acumulado no período de 01/03/2015 a 29/02/2016, mais um ganho real de 4% (quatro por cento). 1.1 Aos empregados admitidos após 1º DE MARÇO DE 2015, será garantido reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até 29 de



# SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA



## DEPARTAMENTO JURÍDICO

Rua XV de Novembro, Nº 1.040 - Centro - Curitiba - Paraná - CEP 80060-000  
Telefone (0xx41) 3322-0811 - Site www.sindicom.org - E-mail: juridico@sindicom.org

FUNDADO EM 28/10/1932

FEVEREIRO/2016, respeitando o critério estabelecido acima.1.2. No curso da vigência deste instrumento coletivo, na hipótese da inflação acumulada atingir 8% (oito por cento), e em cada vez que tal se verificar, os salários, inclusive os pisos salariais, serão automaticamente corrigidos.2. **PISO SALARIAL:** Piso Salarial mínimo mensal, a partir de 1º DE MARÇO DE 2016, igual a R\$ 2.640,00 (dois mil seiscientos e quarenta reais) para todos os integrantes das categorias profissionais abrangido pelo presente instrumento coletivo, exceto comissionistas. 2.1. **PISO DOS COMMISSIONISTAS:** Garantia de remuneração mínima mensal de R\$ 3.080,00 (três mil e oitenta reais) a partir de 1º DE MARÇO DE 2016. 3. **ABONO SALARIAL:** Os empregadores concederão aos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento coletivo, um abono salarial correspondente a uma remuneração do empregado, a ser pago juntamente com o salário do mês de MARÇO/2016. PARÁGRAFO ÚNICO. O referido abono não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos. 4. **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.5. **GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL:** Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, acrescido de 100% (cem por cento).6. **ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO:** Estabelece-se a multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias e de 5% por dia, no período subsequente. (Precedente Normativo nº. 72 do TST).7. **PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE:** Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao empregado o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia. 8. **REFETÓRIO:** Os empregadores permitirão aos seus empregados nos períodos de refeições e descansos, a permanência no recinto do estabelecimento, devendo manter local apropriado para refeição.9. **MÉDIA DE COMMISSIONISTAS:** 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.9.1. 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.9.2. No cálculo da gratificação natalina (13º. salário) será a média das comissões, atualizadas, no ano de referência, a contar a partir de janeiro do respectivo ano. 9.3. **GESTANTES COMMISSIONISTAS:** 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, utilizando-se para a atualização, o mesmo mecanismo descrito no caput desta cláusula.9.4. No verso do recibo de pagamento de 13º. salário, férias e verbas rescisórias 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. 9.5. Os critérios constantes desta cláusula serão utilizados também para o pagamento dos 30 primeiros dias de afastamento por doença ou acidente, havendo ou não benefício previdenciário. (conforme o disposto na Medida Provisória nº. 664/2014).10. **PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS:** Durante a vigência deste instrumento coletivo 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, independentemente da inflação do mês e/ou do período.11. **RENEGOCIAÇÃO:** Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho e de salário dos empregados, a qualquer título, haverá renegociação das cláusulas deste instrumento.12. **RELAÇÃO DE VENDAS:** As empresas deverão fornecer aos empregados o valor total de suas vendas no mês, para comprovação da base de cálculo das comissões, repouso semanal, fundo de garantia e contribuição previdenciária junto ao contracheque.13. **FATURAMENTO:** As comissões reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador.14. **PAGAMENTO DE COMISSÕES:** Quando a empresa realizar vendas no sistema direto, pela diretoria e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar-lhes as comissões correspondentes quando o empregado tiver exclusividade de área, setor ou produto, ou rateá-las entre os vendedores, caso inexistir essa exclusividade.15. **BALANÇO:** O trabalho para balanço de estoques será desenvolvido, de preferência, no horário de trabalho, não sendo possível, a empresa formalizará acordo com anuência do sindicato obreiro, respeitando os incisos abaixo:15.1. Considerando o sacrifício físico e social produzido por esse horário especial, a empresa compromete-se a realizar, no máximo, 2 (dois) inventários por ano, tão somente de segunda-feira a sábado. Vedado à utilização dos empregados em domingos e feriados.15.2. Nesse dia, o vale-transporte de retorno e alimentação, será fornecido gratuitamente pela empresa.15.3. Esse trabalho será remunerado mediante a hora normal acrescida de 150% (cento e cinquenta por cento). O valor hora do comissionista será apurado pela média das comissões percebidas no último trimestre trabalhado.15.4. É vedada a utilização do empregado estudante ou que tenha outro trabalho, no mesmo horário que será realizado o balanço.16. **COMISSÃO DE COBRANÇA:** É assegurado 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. (Precedente Normativo nº. 15 do TST).17. **JORNADA DE TRABALHO:** Nos termos do artigo 3º da Lei nº 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.18. **PRORROGAÇÃO - INTERVALO PRÉVIO:** Qualquer que seja o regime de prorrogação de trabalho em horas extras, após o término do período normal, e independentemente da função, será concedidos 15 (quinze) minutos, no mínimo, para repouso e lanche, sem compensação.19. **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. (Precedente Normativo nº. 92 do TST).20. **CONFERÊNCIA DE CAIXA:** A conferência de valores de caixa deverá ser feita em presença do operador responsável. Sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, tampouco será responsabilizado por quaisquer diferenças.21. **QUEBRA DE CAIXA:** Aos empregados que exerçam a função de caixa ou serviços semelhantes, haverá remuneração mensal de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, a título de "Quebra de Caixa".22. **JORNADA DE CAIXA:** Aos empregados que exerçam a função de caixa, fica garantida a jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias, vedada qualquer prorrogação.23. **DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO:** Os valores recebidos através de cheques e/ou cartões de créditos e devolvidos a qualquer título, não serão descontados do empregado. (Precedente Normativo nº. 14 do TST).24. **ADMISSÃO:** O empregado admitido para a função de outro, despedido sem justa causa, perceberá salário igual ao do empregado substituído.25. **FUNÇÃO** - Nos termos do artigo 2º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, na admissão deverá ser especificada a função para a qual o empregado está sendo contratado, com anotações no registro de empregados e CTPS, sendo vedada a admissão de trabalhadores para exercício de funções designadas como de "serviços gerais" ou outras denominações semelhantes.26. **AUXÍLIO ESCOLAR:** As empresas comprometem-se a fornecer aos seus funcionários e dependentes legais que estiverem cursando da 1ª a 8ª série, material escolar básico no início do ano letivo. Fornecerão ainda, para os seus funcionários que estiverem cursando o 2º grau, material escolar básico no início do ano letivo.27. **ENSINO BÁSICO:** As empresas com 30 (trinta) ou mais empregados ficam obrigadas a manterem em suas dependências, salas e instrutores para ministrarem, gratuitamente, aulas de primeiro grau aos seus funcionários, através de núcleo avançado de ensino supletivo.28. **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.29. **ASSENTOS:** Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos de clientes, principalmente para aqueles que exerçam a função de caixa.30. **13º SALÁRIO:** As empresas terão até o dia 30 de Junho para efetuarem o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário e até o 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.31. **FÉRIAS**



# SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA



## DEPARTAMENTO JURÍDICO

Rua XV de Novembro, Nº 1.040 - Centro - Curitiba - Paraná - CEP 80060-000  
Telefone (0xx41) 3322-0811 - Site www.sindicom.org - E-mail: juridico@sindicom.org

FUNDADO EM 28/10/1932

**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 a remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.<sup>32</sup> **PAGAMENTO DAS FÉRIAS:** As férias serão pagas com abono constitucional, independentemente de serem gozadas ou indenizadas.<sup>33</sup> **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).<sup>33.1</sup> 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.<sup>33.2</sup> Na hipótese de dispensa sem justa causa, assim como no caso de pedido de demissão de empregados com 1 (um) ou mais anos de serviço.<sup>33.3</sup> 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.<sup>33.4</sup> 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.<sup>33.5</sup> 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.<sup>34</sup> **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. (Precedente Normativo nº. 100 do TST).<sup>35</sup> **FÉRIAS DO ESTUDANTE:** O período das férias do empregado estudante coincidirá com o de suas férias escolares.<sup>36</sup> **ABONO DE FÉRIAS:** Fica estabelecido que o abono de férias corresponderá a 100% (cem por cento) da remuneração correspondente.<sup>37</sup> **PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO DO ESTUDANTE:** É vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar. (Precedente Normativo nº. 32 do TST).<sup>38</sup> **ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES:** Aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem exames.<sup>39</sup> **ABONO DE FALTAS ÀS MÃES:** As mulheres terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, comprovados por atestado médico. (Precedente Normativo nº. 95 do TST).<sup>40</sup> **ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO:** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de tratamento de saúde, em caso de doença grave do cônjuge ou filho menor, comprovada por atestado médico.<sup>41</sup> **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.<sup>42</sup> **ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE FALECIMENTO:** Fica estabelecido 3 (três) dias de afastamento no caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica e de 1 (um) dia de afastamento no caso de parente colateral.<sup>43</sup> **ATESTADOS:** Serão aceitos os atestados 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.<sup>44</sup> **CAT - COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO -** As empresas deverão comunicar o Acidente de Trabalho a Previdência Social através do preenchimento do formulário CAT com a obrigatoriedade da entrega de cópia fiel ao empregado e ao Sindicato Obreiro no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência (Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional - Lei 8.213/91 - artigos 22 e parágrafos e 23). **PARÁGRAFO ÚNICO.** Pelo descumprimento por parte da empresa quanto ao não preenchimento e entrega do formulário, independentemente da multa aplicada pela Lei nº. 8.213/91, ensejará multa no valor correspondente ao salário percebido em favor do empregado prejudicado.<sup>45</sup> **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 médico do seu ambulatório, por clínicas com elas conveniadas ou por médicos da entidade sindical, sendo que neste caso a entidade obreira deverá autenticar a receita médica.<sup>46</sup> **INTERVALO PARA DESCANSO:** Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, para gozo de intervalo para descanso (Artigo 71 da C.L.T.). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente, exceto se comprovado o labor do empregado durante o intervalo intrajornada.<sup>47</sup> **CONDUTORES DE VEÍCULOS - SEGURO:** As partes convencentes recomendam aos seus empregadores a concessão de seguro de vida e acidentes pessoais em favor dos empregados que desenvolvam serviços preponderantemente externos, na condução de veículos.<sup>48</sup> **PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO:** Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba e, as Empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT. **PARÁGRAFO ÚNICO -** É imprescindível a participação da entidade sindical na lavratura dos Acordos Coletivos de compensação e prorrogação, nos termos do parágrafo 1º do artigo 3º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013. **DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA:** Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante da ruptura, sob pena de presunção de injusta despedida.<sup>50</sup> **ESTABILIDADE À GESTANTE:** É fixada estabilidade provisória à gestante, desde o início da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença legal, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo, independentemente do conhecimento ou não do empregador; tal garantia vale, inclusive, nos contratos de experiência.<sup>51</sup> **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. (Precedente Normativo nº. 6 do TST).<sup>52</sup> **ABONO FAMÍLIA:** As empresas concederão a todos os seus empregados um abono família mensal, além do salário família legal, de importância equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo por filho menor de 14 (quatorze) anos de idade.<sup>52.1</sup> As empresas concordam, ainda, em conceder igual abono família mensal, 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.<sup>52.2</sup> 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.<sup>52.3</sup> O pagamento do abono família será feito mediante a observância da legislação específica que regula a concessão do salário-família.<sup>53</sup> **CRECHES:** As empresas propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência dos filhos de seus empregados até 6 (seis) anos de idade, de acordo com o inciso XXV, Art. 7º, da Constituição Federal. (Precedente Normativo nº. 22 do TST), independentemente do número de empregados, do porte e/ou da atividade econômica.<sup>54</sup> **AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL:** As empresas pagarão aos seus empregados que tenha filho excepcional, comprovadamente, um auxílio mensal correspondente ao menor salário pago no país por filho nessa condição.<sup>55</sup> **ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA:** O empregado que for acometido de doença, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 12 (doze) 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. **PARÁGRAFO ÚNICO.** As empresas que pagam planos de saúde aos empregados, independentemente de realizar descontos em seus salários do seu percentual, não poderão cessar tal benefício quando o empregado for acometido de doença.<sup>56</sup> **ESTABILIDADE POR ACIDENTE DE TRABALHO:** Fica assegurada ao trabalhador a estabilidade no trabalho, por 12 (doze) meses (Lei 8.213/91, Artigo 118), independentemente do tempo de afastamento.<sup>57</sup>



# SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA



## DEPARTAMENTO JURÍDICO

Rua XV de Novembro, Nº 1.040 - Centro - Curitiba - Paraná - CEP 80060-000  
Telefone (0xx41) 3322-0811 - Site www.sindicom.org - E-mail: juridico@sindicom.org

FUNDADO EM 28/10/1932

**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, do local de trabalho. Como também o programa de prevenção de acidentes do trabalho desenvolvido na empresa, com acompanhamento de funcionário da área de segurança, inclusive com entrega de Manual, se o caso.58. **COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE:** A empresa complementar 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).59. **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.60. **ABONO DE APOSENTADORIA:** Aos empregados que se aposentarem por tempo de serviço, conforme parâmetros 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 5 (cinco) anos - 1 (um) salário; b) mais de 8 (oito) anos - 2 (dois) salários; c) mais de 12 (doze) anos - 3 (três) salários; d) mais de 16 (dezesseis) anos - 4 (quatro) salários; e) mais de 20 (vinte) anos - 5 (cinco) salários; f) mais de 24 (vinte e quatro) anos - 6 (seis) salários.61. **COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas aos empregados, de envelope de pagamento ou checkbook e em anexo relação das vendas realizadas, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.62. **CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO:** Para efeito de aplicação dos benefícios previstos no instrumento coletivo, 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.63. **ANOTAÇÃO EM CTPS:** É obrigatória as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos salários reajustados e dos percentuais de comissão. O descumprimento incidirá multa no valor equivalente a 10 (dez) salários nominal a favor do empregado prejudicado sem prejuízo das demais cominações legais.64. **SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurado ao empregado em idade de convocação para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego, desde o alistamento até 180 (cento e oitenta) dias após a baixa ou desincorporação.65. **DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças devidas a título de férias, 13º salário ou ressarcimentos de rescisão, deverão ser quitadas até o 5º (quinto) dia, após a publicação oficial do índice de correção salarial.66. **QUITAÇÃO:** Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo de lei (artigo 477, §6º e IN 03/M1b) em caso de rescisão contratual, sob pena do pagamento de 2 (dois) salários do respectivo empregado, até a data do efetivo pagamento, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além da multa prevista no artigo 477, § 8º da CLT. (Precedente Normativo nº. 46 do TST).66.1. Quando o empregado comissionista for dispensado, no verso ou avverso do TRCT, deverá constar relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices usados nas correções. 66.2. 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.66.3. As rescisões de contrato de trabalho deverão ser pagas em dinheiro ou depósito, também em dinheiro, em contábil do empregado, mediante comprovação. 66.4. Pagamentos em cheque visado ou administrativo da respectiva praça de pagamento, somente de segundas-feiras às quintas-feiras. Nas sextas-feiras e vésperas de feriados os pagamentos só serão aceitos em dinheiro. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro, conforme artigo 477, §4º, da CLT. (Precedente Normativo nº. 58 do TST).66.5. Toda rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço, será homologada na entidade sindical dos empregados, sob pena de nulidade.66.6. No ato da homologação deverá o empregador apresentar também os 6 (seis) últimos comprovantes de pagamento mensais.67. **UNIFORMES:** Quando o empregador exigir de seus empregados a utilização de uniformes ou qualquer tipo de indumentária, inclusive maquiagem, para o exercício da função ou trabalho, deverá fornecê-los gratuitamente, conforme o disposto no Precedente Normativo nº. 115 do TST. A manutenção, lavagem e ajustes dos mesmos ficarão por conta do empregado.68. **GARANTIA DE EMPREGO:** Após o período do contrato de experiência, fica vedada a despedida do empregado, a não ser mediante a demonstração de justa causa dentre as previstas no artigo 482 da CLT ou por motivo de ordem técnica, financeira ou econômica, também comprovados, exigida a participação da entidade profissional, sob pena de presumir-se injusta a despedida.69. **HORAS EXTRAS:** O adicional das horas extras será de, pelo menos, 100% (cem por cento), tanto para salários fixos quanto comissionistas, não podendo exceder de 2 (duas) horas por jornada diária. (Precedente Normativo nº. 43 do TST). **PARÁGRAFO ÚNICO.** Será pago descanso semanal remunerado (DSR), sobre as horas extras, conforme Lei 7.415/85 e Enunciado da Súmula nº. 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.70. **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.71. **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 não superior a 10 (dez) dias por ano.72. **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado, com a data de início datilografada e a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia ao empregado, mediante recibo, tendo como prazo máximo 30 (trinta) dias, valendo o mesmo para eventual prorrogação, sendo que no caso de menor, deverá ser acompanhado de assinatura do representante legal.73. **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 14.04.1976, regulamentada pelo Decreto 78.676, de 08.11.76), com limite mínimo diário de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por refeição e por empregado.74. **INTERVALOS:** Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.75. **VALE-TRANSPORTE:** Os empregadores concederão o vale-transporte aos empregados que os utilizarem, integral e gratuitamente, sem nenhum desconto em folha de pagamento, considerando-se a totalidade paga como parcela meramente indenizatória, dedutível como despesa operacional, não se integrando na remuneração para nenhum efeito, na forma do artigo 458, §2º, da CLT (red. Lei 10.243/2001), sendo vedado o pagamento em espécie.76. **TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS:** Os empregados que laborarem após as 19:00 (dezenove) horas, terão direito ao pagamento em espécie de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) para cada dia trabalhado, para fazer face às despesas com refeição.77. **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, preferencialmente em disquete. (Precedente Normativo nº. 111 do TST).78. **SEGURO DE VIDA:** Fica assegurado seguro de vida a todo integrante da categoria, com indenização igual a 50 (cinquenta) pisos salariais da categoria.79. **ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:** Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria.80. **ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno, como definido em lei, será pago com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.81. **ADICIONAL DE REMUNERAÇÃO:** O trabalho perigoso, o trabalho insalubre e o trabalho penoso terão adicional de 50% (cinquenta por cento).81.1. Na definição e classificação das atividades perigosas e



# SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA



## DEPARTAMENTO JURÍDICO

Rua XV de Novembro, N° 1.040 - Centro - Curitiba - Paraná - CEP 80060-000  
Telefone (0xx41) 3322-0811 - Site www.sindicom.org - E-mail: juridico@sindicom.org

FUNDADO EM 28/10/1932

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.82. **REPOUSO SEMANAL:** O repouso semanal, devidamente remunerado, será fruído aos domingos. Nas atividades consideradas essenciais e que por natureza determinem trabalho nos domingos será garantido aos empregados o repouso em no mínimo dois domingos no mês.83. **FERIADOS:** Fica vedado a utilização dos empregados nos dias considerados feriados Municipais, Estaduais, Nacionais e Mundial sob pena de Multa de 3 (três) salários normativos vigentes a ser pago a cada empregado prejudicado.84. **REPOUSO SEMANAL DE COMISSIONISTAS:** Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605, de 05.01.49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de 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.85. **FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO:** No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta do FGTS constatando a situação dos depósitos e rendimentos do bimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado.85.1. A empresa deverá trazer, no ato da homologação, os últimos 12 (doze) meses de comprovantes recolhimentos.86. **ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA:** As empresas abrangidas pelo presente instrumento normativo celebrarão convênios no sentido de proporcionar aos empregados participarem de planos e/ou seguros de assistência médica-odontológica.87. **ACERVO TÉCNICO:** Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá fotocópia dos certificados de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários, congressos ou atividades de ensino.88. **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.89. **GARANTIA CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA:** 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 5 (cinco) últimas remunerações do empregado por ano de serviço ou fração, mais o valor correspondente ao dano moral e econômico que lhe foi imposto.89.1. 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 2 (dois) pisos salariais da categoria.89.2. As dispensas motivadas em necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, estarão restritas àquelas de ordem econômica, tecnológica ou estruturais, cabendo ao empregador notificar ao Sindicato 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 2 (dois) pisos salariais da categoria, por empregado.90. **AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:** O aviso prévio proporcional devido pelo empregador ao empregado despedido injustificadamente será pago da seguinte forma: a) 30 (trinta) dias para o empregado que tiver menos de 1 (um) ano de serviço prestado na empresa; b) 33 (trinta e três dias) para os empregados com mais de 1 (ano), inclusive, prestado à mesma empresa, e assim sucessivamente, até o limite legal de 60 (sessenta) dias; sem prejuízo do disposto acima, fica preservado o direito dos integrantes da categoria profissional ao aviso prévio proporcional que já constava nas CCT's anteriores, da seguinte forma, quando mais benéfico: a) de 5 a 10 anos de serviço na empresa - 60 (sessenta) dias; b) de 10 a 15 anos de serviço na empresa - 90 (noventa) dias; c) de 15 a 20 anos de serviço na empresa - 120 (cento e vinte) dias; d) mais de 20 anos de serviço na empresa - 150 (cento e cinquenta) dias.90.1. O empregado ficará obrigado ao cumprimento apenas dos 30 (trinta) dias iniciais, se assim determina o empregador, e receberá o período restante como parcela meramente indenizatória, sobre a qual não haverá incidência de INSS e IRRF.90.2. O empregado despedido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa dos dias não trabalhados. (Precedente Normativo nº. 24 do TST).91. **ADMISSÃO DE MENORES:** Os menores serão admitidos ao emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho, ainda que originários de convênios entre empresa e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados.92. **ANUËNIOS E GRATIFICAÇÃO:** A todo empregado componente da categoria fica assegurado anuênio, igual a 3% (um por cento) de sua remuneração, por ano de serviço completado ao mesmo empregador e, mensalmente as empresas pagarão a seus empregados a título de gratificação para cada ano de trabalho exercido na mesma empresa conforme tabela:

Acima 365 dias Contrato na mesma empresa + 03,00% sobre Salário Bruto Mensal. Acima 730 dias Contrato na mesma empresa + 06,00% sobre Salário Bruto Mensal. Acima 1095 dias Contrato na mesma empresa + 09,00% sobre Salário Bruto Mensal. Acima 1460 dias Contrato na mesma empresa + 12,00% sobre Salário Bruto Mensal. Acima 1825 dias Contrato na mesma empresa + 15,00% sobre Salário Bruto Mensal
---

93. **CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS:** As empresas representadas pelos Sindicatos Patronais concederão a seus empregados uma cesta básica de alimentos, nos termos do Programa de Alimentação ao Trabalhador - PAT, instituído pela Lei 6.321/73, regulamentada pelo Decreto 5, de 14.01.91, entregues na primeira quinzena de cada mês, em valor não inferior ao equivalente a 25% (vinte e cinco) do salário mínimo.93.1. Por opção escrita da maioria dos trabalhadores em cada empresa, a cesta básica poderá ser substituída pela concessão de vale-alimentação no valor correspondente para aquisição dos alimentos.93.2. A cesta básica será entregue no máximo até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalho e será mantido o seu fornecimento durante as férias, afastamento do trabalhador por doença ou acidente e às gestantes no período de afastamento.94. **PENALIDADE:** Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 1 (um) salário percebido pelo empregado, 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 mandato do empregado, quando em favor deste.95. **ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS:** O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido. (Precedente Normativo nº. 8 do TST).96. **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 Normativo nº. 41 do TST).97. **FORMULÁRIOS À PREVIDÊNCIA:** Quando da solicitação pelo empregado, mesmo após a rescisão contratual, do preenchimento de formulários relativos a concessão de benefícios previdenciários vinculados a informação inerente ao período de trabalho na empresa, a mesma não poderá deixar de fazê-lo sob pena de indenização dos prejuízos da negativa de fornecimento.98. **CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO:** As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões ou fichas-ponlo, inclusive aos empregados que prestam serviço externo.99. **CIPA - SUPLENTE - GARANTIA DE EMPREGO:** Concede-se a garantia do artigo 165, da CLT, aos suplentes da CIPA. (Precedente Normativo nº. 51 do TST).100. **DIA DO COMERCIÁRIO:** Não haverá expediente no dia 30 de Outubro, Dia do Comerciário. PARÁGRAFO ÚNICO. Será concedido no mês de Outubro, um abono de 5% (cinco por cento) do salário percebido naquele mês, pela Comemoração ao Dia do Comerciário.101. **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 Curitiba, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsas Nova, Bocaiuva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Magro, Campo Largo, Colombo, Contenda, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandrituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais e Tunas do Paraná.102. **PARTICIPAÇÃO NOS LÚCROS E RESULTADOS:** Em atendimento a dispositivos legais fica estabelecida a obrigatoriedade das empresas em



# SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA

## DEPARTAMENTO JURÍDICO

Rua XV de Novembro, N° 1.040 - Centro - Curitiba - Paraná - CEP 80060-000  
Telefone (0xx41) 3322-0811 - Site www.sindicom.org - E-mail: juridico@sindicom.org



FUNDADO EM 28/10/1932

firmarem com seus empregados, o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados. 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 e também por um representante indicado pelo Sindicato Obreiro.102.1. As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo distribuirão aos respectivos empregados, 35% (trinta e cinco por cento) do total líquido de seus lucros ou resultados positivos, a título de participação. (Lei 10.101/2000), ficando garantido o pagamento de uma remuneração mensal no caso da empresa optar pelo sistema de "lucro presumido". 102.2. A comissão terá mandato de 2 (dois) anos, sendo que o representante dos empregados eleito em processo direto, gozará de garantia de emprego desde a inscrição de seu nome até 1 (um) ano após o final do mandato, nos moldes do artigo 543, da CLT.102.3. 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. 102.4. Em não havendo a formação da comissão e/ou a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho disciplinando o PLR fica garantido aos empregados o recebimento de uma remuneração mensal adicional a ser paga durante o mês de março de cada ano.103. 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.104. 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. (Precedente Normativo nº. 91 do TST).104.1. As empresas com mais de 10 (dez) empregados designarão local adequado para que a entidade sindical possa se reunir com os trabalhadores.105. 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.106. 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.107. FALECIMENTO DE EMPREGADO: No caso de falecimento do empregado, se obrigam as empresas a comunicarem 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: a) falecimento do empregado, por morte natural ou acidental, não decorrente da relação de trabalho, será pago 3 (três) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 6 (seis) pisos salariais da categoria, vigentes na data do falecimento do empregado; b) falecimento do empregado, por motivo de acidente do trabalho, incluindo o acidente de trajeto, será pago 5 (cinco) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 8 (oito) pisos salariais da categoria, vigentes na data do falecimento do empregado.108. FOLGA NOS DIAS OU DIA ANTERIOR OU POSTERIOR A FERIADOS: Fica facultado à empresa em comum acordo com os empregados conceder folga nos dias ou dia anterior ou posterior a feriado sem anuidade do sindicato obreiro compensando as horas do dia ou dias que antecedem ao feriado.108.1. Antecipadamente ao respectivo feriado poderá haver a compensação do dia ou dias a ser folgado de segunda-feira as sextas-feiras consecutivas ou alternadas.108.2. O empregado que tiver saldo de horas positivas e que for desligado da empresa por qualquer motivo antes do feriado a ser compensado, receberá as horas excedentes como extras, conforme CCT em vigor.108.3. Para as empresas que já possuem acordo de prorrogação ou supressão do sábado devem observar a jornada semanal respeitando a compensação do feriado ponte e do sábado quando houver, no limite máximo de 2:00 (duas horas) diárias.109. REGISTRO NA CTPS: Para registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social em se tratando de empregado comissionista é obrigatório a anotação do percentual de comissão a que faz jus (Precedente Normativo nº. 5 do TST). 110. RETIÇÃO DE CTPS: Será devido a indenização de 1 (um) dia de salário ao empregado, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas).111. VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL NO CURSO DO AVISO PRÉVIO: No prazo de cumprimento do aviso prévio, ficam vedadas quaisquer alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho e/ou função, sob pena de rescisão imediata do contrato, devendo o empregador indenizar o pagamento do aviso prévio. 112. LICENÇA PATERNIDADE: Será concedida licença paternidade de 8 (oito) dias, a contar da data do nascimento, sob pena de pagamento de salário dos dias correspondentes.113. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇAS GRAVES - GARANTIA DE EMPREGO: O empregado portador de doenças graves tais como, portadores do vírus HIV, Neoplasia maligna, fica assegurado garantia de emprego, não podendo ser demitido salvo por falta grave.114. REVISTA: Fica proibida a realização de revistas íntimas nos trabalhadores representados pelo sindicato da categoria profissional, ainda que por pessoas do mesmo sexo, e a que título e forma forem, podendo a empresa adotar outros mecanismos (eletrônicos, vídeos, etc.) de controle de seu quadro de pessoal, desde que não invada a intimidade dos empregados.115. ASSÉDIO MORAL E/ OU SEXUAL: As empresas se comprometem a adotar políticas internas aptas a coibir todas as formas de assédio moral e/ ou sexual contra os trabalhadores e, principalmente, contra as trabalhadoras, comprometendo-se ainda a informar o sindicato profissional, anualmente, sobre as medidas adotadas.116. ATRASO NA HOMOLOGAÇÃO SIMPLES DEPÓSITO DA VERBAS RESCISÓRIAS - MULTA CONVENCIONAL: - As empresas que depositarem o valor líquido do TRCT no prazo legal mas não tomarem as providências para efetiva formalização da homologação no sindicato ou no Ministério do Trabalho, ficarão sujeitas à multa de 10% do salário nominal do empregado prejudicado para cada dia de atraso homologatório, contados a partir do vencimento dos prazos previstos no art. 477, § 6º, alíneas a e b".117. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a descontar, de cada integrante da categoria profissional, beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba o percentual de 5% (cinco por cento). Sendo 2,50% (dois inteiros e cinquenta décimos percentuais) do salário do mês de Abril/2016 mais 2,50% (dois inteiros e cinquenta décimos percentuais) do salário do mês de Maio/2016, a título de contribuição assistencial. 117.1. As empresas se obrigam a recolher a contribuição *supra*, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, mediante guia fornecida pelo sindicato. 117.2. Os empregados admitidos após a data-base que não sofreram o desconto, este será efetuado no 3º mês de trabalho na empresa, em parcela única de 5% (cinco por cento), e recolhido pela empresa até o dia 5 (cinco) do mês subsequente. 117.3 O não desconto, o não recolhimento ou o atraso no recolhimento da contribuição assistencial, em favor do sindicato profissional, sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal, acrescido de multa estabelecida no artigo 600 da CLT.117.4. As empresas deverão encaminhar ao sindicato cópia das guias de assistencial recolhidas juntamente com relação dos empregados, onde conste nome, CTPS, salário, data de admissão e desconto assistencial. 117.5. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente no Sindicato ou ao empregador, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao registro da Convenção Coletiva de Trabalho em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato ou perante o empregador, através de termo redigido por outrem, o qual deve constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto;117.5.1. Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas rol com cópia das oposições, no prazo de 05 (cinco) dias após a data de oposição;117.5.2. É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados;117.5.3. O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quinto poderão

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



FUNDADO EM 28/10/1932

# SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA

## DEPARTAMENTO JURÍDICO

Rua XV de Novembro, Nº 1.040 - Centro - Curitiba - Paraná - CEP 80060-000  
Telefone (0xx41) 3322-0811 - Site www.sindicom.org - E-mail: juridico@sindicom.org



ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados;117.5.4. O Sindicato profissional divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições fixadas;117.5.5. O desconto da Contribuição Assistencial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas;118. DIRIGENTE SINDICAL – Ao dirigente sindical, efetivo ou suplente, afastado da empresa para prestar serviços ao sindicato e à categoria, em tempo integral, fica garantida a percepção de salários e reflexos legais, pagos pela própria empresa.119. SALÁRIOS UTILIDADE – Não serão consideradas como salário as utilidades previstas nos §2º. e 3º. do art.458 da CLT, desde que fornecidas pelo empregador integral e gratuitamente a todos os empregados.120. VIGÊNCIA: A vigência será de 12 (doze) meses, de 01 de março de 2016 a 28 de fevereiro 2017. O Presidente do Sindicato e da Mesa Diretora colocou a palavra à disposição de quem dela quisesse fazer uso, não tendo havido interesse e/ou manifestação. Esgotados os assuntos e a ordem do dia do Edital, e nada mais havendo a tratar, a Assembleia foi declarada encerrada, determinando o Presidente a lavratura da presente ata, a qual, na forma do artigo 30 do Estatuto Social vai assinada por ele, pelos secretários e membros da mesa. Curitiba, PR, 28 de janeiro de 2016.

ARIOSVALDO ROCHA  
PRESIDENTE DO SINDICATO E DA  
MESA DIRETORA DOS TRABALHOS

JOSÉ MILTON CAMARGO  
VICE-PRESIDENTE E MEMBRO DA  
MESA DIRETORA DOS TRABALHOS

JOSE CARLOS LEANDRO  
DIRETOR DE ASSUNTOS JURÍDICOS E SECRETÁRIO DA MESA DIRETORA DOS TRABALHOS

JOÃO BATISTA DE OLIVEIRA  
DIRETOR 2º. SECRETÁRIO E 2º. SECRETÁRIO  
DA MESA DIRETORA DOS TRABALHOS

Nilton Roberto...