

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CIANORTE REALIZADA NO DIA 29 DE ABRIL DE 2016.

ABERTURA DA ASSEMBLÉIA: Aos vinte e nove dias do mês de abril do ano de dois mil e dezesseis, (29/04/2016), às 19:30 (dezenove horas e trinta minutos), realizou-se a Assembléia Geral Extraordinária, em segunda convocação, legalmente convocada, em conformidade com o edital de convocação publicado no jornal Tribuna de Cianorte, em sua edição nº 7323, de 20/04/2016, página B-05, no Auditório da Entidade, situado à Rua Manoel da Nóbrega, 154, 2º andar, Centro, nesta cidade de Cianorte, Estado do Paraná. Presentes os Diretores: Antonio Pronto, Cacilda Mariano de Camargo, Edna Fajardo Trentin, Robson Luiz Pronto; Conselho Fiscal: Silvio Roberlei Grapeia, Maria de Lurdes Gonzaga Lanza, com a prerrogativa de exercer o direito do voto, devidamente credenciado, conforme consta na lista de presença e mais 105 (cento e cinco) não associados. Presentes também o Sr. Leocides Fornazza – Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá, Sra. Miromar Ponciano de Andrade – Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Umuarama, Dr. Rodrigo Silva Bega – Advogado do Sindicato dos Empregados no Comércio de Cianorte. O Senhor Presidente, Antonio Pronto, iniciou os trabalhos, após verificar a existência de quorum legal, agradecendo a presença de todos, e convidou o Sr. Leocides Fornazza, a Sra. Miromar Ponciano de Andrade e o advogado do Sindicato Dr. Rodrigo Silva Bega para compor a mesa, solicitou ainda ao Dr. Rodrigo Silva Bega que procedesse a leitura do Edital de Convocação. **EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**

- O Presidente da Entidade supra, no uso das atribuições que lhe conferem o Estatuto e a Legislação vigente, **CONVOCA** os integrantes das categorias profissionais representadas por esta entidade e os associados quites com a Tesouraria e em condições de voto e os não associados, para participarem da **ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**, que realizar-se-á no dia **29 (vinte e nove) de abril de 2016, às 18:30 (dezoito horas e trinta minutos)**, no **Auditório da Entidade**, situado à Rua Manoel da Nóbrega, 154, 2º Andar, Centro – CIANORTE – PR, a fim de deliberar sobre as seguintes matérias da Ordem do Dia: A) Leitura e aprovação da Ata da Assembléia anterior; B) Autorização para a Diretoria negociar com as categorias econômicas, **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** para os trabalhadores representados por esta Entidade, com data-base em 1º de Junho; C) Estipulação do Piso Salarial mínimo para as categorias profissionais; D) Fixação de Contribuição Assistencial (Reversão Salarial ou Taxa Negocial); E) Autorização para a Diretoria outorgar procuração a advogados, a fim de acompanharem a tramitação do processo de Convenção Coletiva de Trabalho; F) Autorização para a Diretoria firmar compromisso arbitral, nos termos da Lei nº 9.307/96, ou apresentar representação perante o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região para instauração de Dissídio Coletivo de Trabalho em relação à entidade sindical patronal; Outras reivindicações de interesse da classe. OBS.: Os itens B, C, D, E e F serão votados por escrutínio secreto, ou outra forma que a assembléia deliberar na ocasião. O "quorum" para validade da Assembléia dependerá do comparecimento e votação, em primeira convocação, no horário acima, de 2/3 (dois terços) dos associados da Entidade e, em segunda convocação, uma hora após, com 1/3 (um terço) dos mesmos. O "quorum" para aprovação do item F, nos termos do artigo 859 da CLT, dependerá do comparecimento e votação, em primeira convocação, no horário acima, de 2/3 (dois terços) dos associados interessados e, em segunda convocação, uma hora após, com 2/3 (dois terços) dos presentes. Cianorte-PR., 19 de abril de 2016. Na continuidade foi escolhido para presidir os trabalhos, o Sr. Leocides Fornazza, o qual expôs sobre o rol de reivindicações e tendo em vista o longo rol a ser votado, foi deliberado pela Assembléia que a votação será feita por aclamação. Posteriormente, deu-se início à **LEITURA E APROVAÇÃO DA ATA DA ASSEMBLÉIA ANTERIOR**:

Após leitura, colocada em discussão a ata da assembléia anterior foi aprovada por unanimidade. **AUTORIZAÇÃO PARA A DIRETORIA NEGOCIAR COM AS CATEGORIAS ECONÔMICAS, CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PARA OS TRABALHADORES REPRESENTADOS POR ESTA ENTIDADE, COM DATA-BASE EM 1º DE JUNHO:** O Senhor Presidente da mesa acolheu algumas opiniões sobre o referido assunto onde alguns associados expuseram suas sugestões, e após debate o item "B" da Ordem do Dia, foi colocado em votação, foi aprovado pela maioria dos presentes, com duas abstenções. **ESTIPULAÇÃO DO PISO SALARIAL**

MÍNIMO PARA AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS: Piso Salarial mínimo mensal a partir de 01/06/2016, igual a R\$ 2.380,00 (Dois mil, trezentos e oitenta reais) mensais para todos os integrantes da categoria profissional abrangida, exceto comissionistas e aos que exercem a função de padeiro em supermercados, caixas e açougueiro. A partir de 01/06/2016 haverá correção nas mesmas épocas e pelos mesmos percentuais de reajustes aplicáveis ao salário mínimo. Colocado o referido item em votação, foi aprovado por unanimidade dos presentes o referido item "C" da Ordem



do Dia. **FIXAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (REVERSÃO SALARIAL):** Fixou-se a Taxa de Reversão Assistencial, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CIANORTE, no valor equivalente a 10% (dez por cento) da remuneração "per capita", dividido em 02 (duas) parcelas iguais de 5% (cinco por cento), sendo que cada parcela não poderá ultrapassar a importância de R\$ 250,00 por empregado, onde a primeira a ser descontada na folha de pagamento de cada empregado do mês de junho/2016 e recolhida até o dia 10/07/2016 e a segunda parcela de 5% (cinco por cento), a ser descontada, de cada empregado, na folha de pagamento do mês de outubro/2016 e recolhida até o dia 10/11/2016. Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Artigo 600 da CLT; Será obrigatório o desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (junho) com o prazo de recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente, desde que não tenha recolhido no emprego anterior. Colocado em votação, o referido item "D" da Ordem do Dia foi aprovado por unanimidade dos presentes. **AUTORIZAÇÃO PARA A DIRETORIA OUTORGAR PROCURAÇÃO A ADVOGADOS, A FIM DE ACOMPANHAREM A TRAMITAÇÃO DO PROCESSO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:** Colocado em votação, foi aprovado unanimidade dos presentes o referido item "E" da Ordem do Dia. **AUTORIZAÇÃO PARA A DIRETORIA FIRMAR COMPROMISSO ARBITRAL, NOS TERMOS DA LEI Nº 9.307/96, OU APRESENTAR REPRESENTAÇÃO PERANTE O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO PARA INSTAURAÇÃO DE DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO EM RELAÇÃO À ENTIDADE SINDICAL PATRONAL:** Colocado em votação, foi aprovado por unanimidade dos presentes o referido item "E" da Ordem do Dia. **OUTRAS REIVINDICAÇÕES DE INTERESSE DA CLASSE:** Foi deliberado pela assembléia para negociação com a entidade sindical patronal, a prorrogação da jornada de trabalho de alguns sábados até as 17:00 horas e do período natalino até as 22:00 horas, ficando decidido pela maioria dos presentes o que segue: Sábados: 11 de junho/2016, 09 de julho/2016, 13 de agosto/2016, 10 de setembro/2016, 08 de outubro/2016, 12 de novembro/2016, 03, 10 e 17 de dezembro/2016, 07 de janeiro/2017, 11 de fevereiro/2017, 11 de março/2017, 08 de abril/2017. Em relação ao mês de maio, as negociações dependerão da alteração ou não do feriado municipal do dia 13 de maio (sábado), por Lei Municipal. Jornada especial em dezembro de 2016 (período natalino): dias 14 a 16, e dias 19 a 23. Para o dia 24 de dezembro/2016 houve a sugestão de abertura até às 12:00 horas, e para os dias 26 de dezembro/2016 e 02 de janeiro/2017 a abertura a partir das 12:00 horas. Em continuidade, o Sr. Antonio Pronto, sugeriu a criação de uma comissão para auxiliar na negociação da Convenção Coletiva da categoria, sendo a referida sugestão aceita, foram escolhidos pelos participantes 05 (cinco) membros da classe, sendo eles: Luciana M. Panucci, Sandra R. de O. Bertasso, Lucinéia Amaral, Paulo Soares Versiani, Miriã Vieira dos Santos, todos comerciários desta base territorial. Na sequência o Senhor Leocides Fornazza fez explanação aos presentes, do Rol de Reivindicações, o qual ficou assim constituído: **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 15% (quinze 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:** Em 1º/06/2016 os pisos salariais da categoria estabelecidos nos instrumentos normativos anteriores serão corrigidos em 15% (quinze 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\$ 2.380,00 (dois mil, trezentos e oitenta reais); **2.2.** Aos empregados que exercem a função de padeiro (supermercados) ou assemelhadas fica assegurado piso salarial mensal de R\$ 2.645,00 (dois mil e seiscentos e quarenta e cinco reais); **2.3.** Aos empregados que exercem a função de caixa ou assemelhados fica assegurado piso salarial mensal de R\$ 2.645,00 (dois mil e seiscentos e quarenta e cinco reais); **2.4.** Aos empregados que exercem a função de açougueiro ou assemelhados fica assegurado piso salarial mensal de R\$ 2.645,00 (dois mil e seiscentos e quarenta e cinco reais); **03. ABONO SALARIAL:** Os empregadores concederão aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho um abono salarial correspondente a uma remuneração do empregado, a ser pago juntamente com o salário do mês de JUNHO/2016. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O referido abono não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos; **PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os empregados comissionistas perceberão um bônus no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), em parcela única, a ser paga no



mês de junho, juntamente com o salário correspondente. Tal verba não possui natureza salarial. **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 permitirão aos seus empregados nos períodos de refeições e descansos, a permanência no recinto do estabelecimento, devendo manter local apropriado para refeição; **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.** No cálculo da gratificação natalina (13º salário) será a média das comissões, atualizadas, no ano de referência. **7.3. GESTANTES COMISSIONISTAS:** Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade, a remuneração a ser observada corresponderá a 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. **7.4.** 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 desta 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, fundo de garantia e contribuição previdenciária. **10.1. VENDAS PARA LIQUIDAÇÃO FUTURA:** Em havendo demissão de vendedores comissionados com créditos a receber de vendas parceladas à 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 as vendas 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. **PARÁGRAFO PRIMEIRO – É vedado integralmente o trabalho em domingos e feriados, salvo negociação específica com as entidades sindicais; PARÁGRAFO SEGUNDO – O empregador que descumprir o parágrafo primeiro desta cláusula responderá com pagamento de multa diária correspondente a um menor piso salarial da categoria por empregado que trabalhar em domingo ou feriado, multa esta que reverterá em favor do empregado.** **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"; **19.1. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO – CONVÊNIOS BANCÁRIOS:** Os empregados que, no exercício da função de operadores de caixa, recebam valores provenientes de convênios bancários farão jus a uma remuneração mensal adicional correspondente a 15% (quinze por cento) do valor do maior piso salarial da categoria, a ser paga sob a rubrica de gratificação de função. **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 as condições de trabalho dos empregados exercentes da função de caixa; **21. DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO:** Os cheques e cartões de créditos devolvidos a qualquer título não serão descontados do empregado. (Adaptação do Precedente 014 do TST); **22. ADMISSÃO:** O empregado admitido para a função de outro, despedido sem justa causa, perceberá salário igual ao do empregado substituído. **22.1. 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 o exercício de funções designadas como de "serviços gerais" ou outras denominações semelhantes. **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 atendimentos de clientes; **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); **32. FÉRIAS DO ESTUDANTE:** O período das férias do empregado estudante coincidirá com o de suas férias escolares; **33. ABONO DE FÉRIAS:** Fica estabelecido que o abono de férias corresponderá 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 – FILHOS E PAIS IDOSOS:** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidade, internação, tratamento à saúde de seus filhos menores, bem como dos pais dependentes idosos, comprovados por atestado médico. (Adaptação do Precedente 095 do TST); **37. ABONO DE FALTAS - CÔNJUGE:** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de tratamento de saúde, em caso de doença grave do cônjuge, comprovada por atestado médico; **38. 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; **39. ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE FALECIMENTO:** Ficam estabelecidos 03(três) dias de afastamento no caso de falecimento dos ascendentes, descendentes ou cônjuge, e de 01(um) dia de afastamento no caso de parente colateral; **40. ATESTADOS OU DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO DE MÉDICO:** Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos ou declarações médicas ou odontológicas fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas; **41. 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. **42. PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO:** Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CIANORTE 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. **43. DECLARAÇÃO DE DISPENSA DO EMPREGADO:** Ao empregado despedido, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante, sob pena de presunção de injusta despedida (Adaptação do Precedente Normativo nº 47/TST); **44. ESTABILIDADE À GESTANTE:** Fixar 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; tal garantia vale, inclusive, nos contratos por prazo determinado; **45. 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 006 do TST); **46. ABONO FAMÍLIA:** As empresas concederão a todos os seus empregados um abono família mensal, além do salário família legal, de importância equivalente a R\$ 70,00 (setenta reais) por filho menor de 14(quatorze) anos de idade; **46.1.** 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; **46.2.** 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; **46.3.** O pagamento do abono família será feito mediante a observância da legislação específica que regula a concessão do salário-família; **47. CRECHES:** As empresas propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência dos filhos de seus empregados até 06(seis) anos de idade, de acordo com o inciso XXV, Art. 7º, da Constituição Federal. (Adaptação do Precedente 022 do TST); **48. AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL:** As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho excepcional, comprovadamente, um



auxílio mensal correspondente a R\$ 1.092,00 (um mil e noventa e dois reais) por filho nessa condição; **49. 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; **50. ESTABILIDADE POR ACIDENTE DE TRABALHO:** Fica assegurada a estabilidade no trabalho por 12(doze) 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; **51. 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 empregado da área de segurança; **52. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE:** A empresa complementará 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); **52.1. PAGAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA:** Aos empregados afastados para tratamento de saúde e que contém com menos de um ano de serviço é assegurado o recebimento da remuneração mensal que deveria estar sendo percebida se em serviço ativo estivesse o obreiro, enquanto perdurar o afastamento; **53. 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; **54. 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 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; **55. COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas, aos empregados, de envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; **56. 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; **57. ANOTAÇÃO EM CTPS:** Obrigatoriedade de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos salários reajustados e dos percentuais de comissão; **58. 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; **59. DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças devidas à título de férias, 13º salário ou rescisões de rescisão, deverão ser quitadas até o 5º(quinto) dia, após a publicação oficial do índice de correção salarial; **60. QUITAÇÃO-HOMOLOGAÇÃO:** Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social e proceder a homologação do Termo de Rescisão Contratual nos prazos da lei, 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 de ser devido o pagamento da multa prevista no Artigo 477, § 8º da CLT seja pelo atraso no pagamento, na baixa da CTPS ou da homologação do termo de rescisão contratual; **§ 1º** - Quando o empregado comissionista for despedido, no verso da rescisão 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; **§ 2º** - As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas em dinheiro ou depósito em conta-corrente do empregado, mediante comprovação. Pagamentos em cheque visado ou administrativo, 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,

97 B 11 425

conforme Artigo 477, § 4º da CLT, e na presença de duas testemunhas; (Adaptação do Precedente 058 do TST); § 3º - Toda rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço, será homologada na entidade sindical dos empregados, sob pena de nulidade; § 4º - No ato da homologação deverá o empregador apresentar também os 06(seis) últimos comprovantes de pagamentos mensais; § 5º - O empregado que necessitar locomover-se para cidade diversa daquela que presta serviços para homologar a sua rescisão contratual, terá as suas despesas custeadas pelo empregador, mediante a apresentação de recibo no ato da homologação; **61. 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); **62. UNIFORMES E INDUMENTÁRIA**: 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 fornecer-los gratuitamente. (Precedente 115 do TST); **63. GARANTIA CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA**: **A)** 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; **B)** Alegando o empregador, para dispensa do empregado, motivos relacionados a 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; **C)** 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 uma multa correspondente a 02(dois) pisos salariais da categoria, por empregado; **64. HORAS EXTRAS**: Respeitadas as disposições do parágrafo 1º do artigo 3º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, na ocorrência de trabalho extraordinário, o adicional das horas extras será de, pelo menos, 100%(cem por cento), tanto para salários fixos quanto comissionistas, não podendo exceder de 02(duas) horas por jornada, sob pena de as excedentes serem pagas com adicional de 200% (duzentos por cento); **PARÁGRAFO ÚNICO** - 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; **65. 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; **66. 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; **67. 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 30(trinta) dias como prazo máximo de vigência; **PARÁGRAFO ÚNICO** - Readmitido o empregado no prazo de um ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência; **68. 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; **69. 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; **70. INTERVALOS**: Os intervalos de quinze minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado; **71. VALE-TRANSPORTE**: As empregadoras concederão gratuitamente vale-transporte aos empregados que os utilizarem, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas

97 2 18

transportadoras, pelo número de deslocamentos diários multiplicado pelo número de dias úteis do mês. Em caso de labor em outros dias, o vale-transporte cobrirá também a estes; **72. TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS:** Os empregados que laborarem após as 19h00(dezenove) horas terão direito a refeição ou pagamento em dinheiro equivalente a 5%(cinco por cento) do piso salarial, por dia; **73. 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); **74. SEGURO DE VIDA:** Fica assegurado seguro de vida a todo integrante da categoria, com indenização igual a 50(cinquenta) pisos salariais da categoria; **75. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:** Aos empregados que estiverem a um máximo de 12(doze) 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. (Adaptação do Precedente 085 do TST); **76. ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno, como definido em lei, será pago com adicional de 60%(sessenta por cento) sobre o valor da hora normal; **77. 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; **77.1.** 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; **77.2.** 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; **78. CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM TRABALHISTA:** Fica mantida a Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista, de composição paritária, com o intuito de tratar, conciliar ou dirimir os conflitos individuais e coletivos de trabalho, na forma da Convenção Coletiva de Trabalho 2002/2003 e o Regimento Interno elaborado pelo Conselho Federativo. § 1º - COMPOSIÇÃO: A Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista será composta pelos seguintes órgãos: Conselho Federativo; Comissão de Conciliação Prévia; Câmara de Arbitragem; § 2º - CONSELHO FEDERATIVO: O Conselho Federativo é o órgão diretor da Câmara, responsável pelo planejamento, instalação, fixação de diretrizes, coordenação e controle das atividades, com o poder de estabelecer normas, designar e destituir os membros das comissões, inspecionar e intervir em qualquer setor da Câmara Intersindical, compondo-se de 4(quatro) representantes dos empregados e 2(dois) suplentes, indicados pela Diretoria do Sindicato dos Empregados no Comércio de Cianorte e 4(quatro) representantes dos empregadores e 2(dois) suplentes indicados pelo Sindicato dos Lojistas do Comércio e do Comércio Varejista de Cianorte, com mandato de 3(três) anos, permitida a recondução. O Presidente do Conselho será eleito por seus pares, em revezamento paritário, com mandato de 1(um) ano; § 3º - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: A Comissão de Conciliação Prévia, de composição paritária, com 1(um) membro efetivo e 1(um) suplente, indicados pela Diretoria da entidade sindical profissional e 1(um) membro efetivo e 1(um) suplente, indicados pela Diretoria da entidade sindical patronal, de conformidade com a Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, tem como atribuição tentar conciliar os conflitos individuais e coletivos de trabalho. Os nomes indicados pelas respectivas entidades sindicais, desde que atendidos os requisitos da legalidade e da moralidade, serão designados pelo Conselho Federativo, para representação paritária, com mandato de 2(dois) anos, permitida a recondução; § 4º - CÂMARA DE ARBITRAGEM: A Câmara de Arbitragem, de composição paritária, com 2(dois) representantes dos empregados e 1(um) suplente, 2(dois) representantes dos empregadores e 1(um) suplente, e 2(dois) bacharéis em direito, indicados pelos respectivos Sindicatos, constituída nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 e em regulamento elaborado pelo Conselho Federativo que integrará o presente instrumento normativo, tem a atribuição de, frustrada a conciliação, dirimir o litígio surgido entre as partes, desde que as mesmas, livre e expressamente, mediante compromisso arbitral, optem pela arbitragem para solver a questão; A) A negociação coletiva, se frustrada, será resolvida mediante a arbitragem nos termos do art. 9º da Lei nº 9.307/96; B) A conciliação individual, se frustrada, poderá ser resolvida mediante a arbitragem, caso as partes, livre e expressamente, optem por assim solucionar o conflito. No caso de convergência de interesses, subscreverão o compromisso arbitral específico, previsto no art. 9º da Lei nº 9.307/96; C) Os nomes indicados pelos Sindicatos serão designados pelo Conselho Federativo, com mandato de 1(um) ano, permitida a recondução; § 5º - VEDAÇÃO: É vedada a designação de parentes, até o terceiro grau, dos membros do Conselho Federativo, para cargos de



conciliadores, árbitros e suplentes; § 6º - **CÂMARA DE CIANORTE E REGIÃO**: A Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista, com base territorial em Cianorte, Cidade Gaúcha, Guaporema, Indianópolis, Japurá, Jussara, Rondon, São Manoel do Paraná, São Tomé, Tapejara, Terra Boa e Tuneiras do Oeste, está instalada na Rua Manoel da Nóbrega, 154, Sobreloja, Centro, Cianorte/Paraná, sendo sua estrutura e normas de funcionamento regulados por Regimento Interno, aprovado pelo Conselho Federativo, o qual integra o presente instrumento normativo para todos os efeitos legais; § 7º - **COMPROMISSO DE ADESÃO**: Os Sindicatos das categorias profissionais e econômicas poderão firmar **COMPROMISSO DE ADESÃO** aos termos do presente instrumento normativo no sentido de instituir comissões de conciliação prévia e de arbitragem no âmbito das respectivas bases de representação, desde que preenchidos os requisitos de admissibilidade, a critério do Conselho Federativo; § 8º - **DESPESAS**: Para a manutenção da Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista, será cobrada do empregador uma taxa a ser definida em regulamento próprio elaborado pelo Conselho Federativo; § 9º - **AUSÊNCIA DA DEMANDADA**: A empresa que, devidamente notificada, deixar de comparecer à sessão designada pela Câmara, fica obrigada ao pagamento de uma multa de valor igual a um (1) piso da categoria, que reverterá em benefício do empregado prejudicado; **79. FERIADOS**: Fica vedado o trabalho em feriados, sendo considerado feriados, além daqueles fixados em Lei Federal, Estadual e Municipal, a terça-feira de Carnaval e o dia da Emancipação Política do Paraná (19 de dezembro); **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 de 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 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. **PARÁGRAFO ÚNICO** - No ato da homologação a empresa deverá trazer comprovantes salariais dos últimos 12(doze) meses; **82. ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA**: As empresas concederão a todos os seus empregados plano e/ou seguro de saúde, com cobertura integral; § 1º - 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; § 2º - 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**: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado despedido injustificadamente será de 30(trinta) dias para o empregado que conta com até 01(um) ano de serviço na mesma empresa, sendo acrescido de 06 (seis) dias para cada ano adicional de serviço, ou fração proporcional ao ano trabalhado além do 1º ano, com arredondamento para casa decimal superior. § 1º - O empregado fica obrigado a trabalhar apenas os 30(trinta) dias iniciais do aviso prévio ou as 03(três) primeiras semanas, na forma do artigo 488 e parágrafo único da CLT, devendo ser indenizados os dias remanescentes do aviso prévio a que fizer jus; § 2º - 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 mínimas de direito tutelar do trabalho, ainda que originários de convênios entre empresa e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados. **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. CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS**: As empresas representadas pelas Entidades Sindicais Patronais concederão a seus empregados uma cesta básica de alimentos, nos termos do Programa de Alimentação ao Trabalhador - PAT, instituído pela Lei nº 6.321/73, regulamentada pelo Decreto Nº 5, de 14.01.91, entregues na primeira quinzena de cada mês, contendo, no mínimo, 16(dezesseis) itens e 26(vinte e seis) quilos de produtos, conforme segue: 2 Kg de açúcar refinado; 10 Kg de arroz agulhinha tipo

1; 1 pacote (200 g) de bolacha doce; 1 pacote (500 g) de café; 2 latas (140 g) de extrato de tomate; 1 pacote (500 g) de farinha de mandioca; 1 pacote (5 Kg) de farinha de trigo; 4 Kg de feijão; 1 pacote (500 g) de fubá; 1 lata (700 g) de goiabada; 2 pacotes (500 g) de macarrão; 3 latas (900 ml) de óleo de soja; 1 copo (300g) de tempero completo; 1 Kg de sal; 1 lata (180g) de salsicha; e 2 latas (185g) de sardinha; **88.1.** 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; **88.2.** 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; **89. PENALIDADE:** 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 convenientes. 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; **90. ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS:** O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido. (Precedente 008 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 ou fichas-ponto, inclusive aos empregados que prestam serviço externo; **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; **94. CIPAs - SUPLENTE - GARANTIA DE EMPREGO:** É assegurada a garantia do Artigo 165 da CLT aos suplentes das CIPAs. **95. 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; **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 Cianorte, Cidade Gaúcha, Guaporema, Indianópolis, Japurá, Jussara, Rondon, São Manoel do Paraná, São Tomé, Tapejara, Terra Boa e Tuneiras do Oeste. **97. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS:** As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo 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); **PARÁGRAFO ÚNICO** - 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. 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; **102. 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: A) 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; B) 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; **103. LICENÇA PATERNIDADE:** Será concedida licença paternidade de 20 (vinte) dias, para todos os empregados homens, a contar da data do nascimento ou adoção, sob pena de pagamento de salário dos dias correspondentes em dobro; **104. 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; **105. 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; **§ 1º** - Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar; **§ 2º** - Não se admite a contratação como estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, "office-boy" e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias o período de estágio nas funções de balconista e vendedor; **106. RETORNO DE FÉRIAS:** Fica vedada a dispensa de empregados nos 30(trinta) dias subsequentes ao retorno das férias; **107. RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO:** Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (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); **108. TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL:** Em observância as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal-STF, deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CIANORTE, no valor equivalente a 10% (dez por cento) da remuneração "per capita", dividido em 02 (duas) parcelas iguais de 5% (cinco por cento), sendo que cada parcela não poderá ultrapassar a importância de R\$ 250,00 por empregado, onde a primeira será descontada na folha de pagamento de cada empregado do mês de JUNHO/2016, e recolhida até o dia 10/07/2016, e a segunda parcela de 5% (cinco por cento), será descontada, de cada empregado, na folha de pagamento do mês de OUTUBRO/2016, e recolhida até o dia 10/11/2016. **§ 1º** - Será obrigatório o desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (JUNHO) com o prazo de recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente, desde que não tenha recolhido no emprego anterior; **§ 2º** - O empregado desligado entre os meses de JUNHO/2016 a OUTUBRO/2016, será descontado na rescisão contratual os 5% (cinco por cento) referente a segunda parcela; **§ 3º** - Poderá o trabalhador opor-se ao desconto da taxa, desde que o faça pessoalmente junto a Entidade Sindical obreira, até 10 (dez) dias antes do primeiro pagamento salarial; **§ 4º** - Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus acrescido da multa estabelecida no Artigo 600 da C.L.T.; **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. **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, mediante autorização expressa dos mesmos, repassando ao Sindicato os valores no prazo de cinco (5) dias úteis; **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**

MERCADORIA: Observadas as disposições do artigo 2º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, fica terminantemente proibida a utilização de vendedores para a descarga de mercadorias vinda de fornecedores ou de outras unidades da empresa, bem como utilização dos vendedores para carga das mercadorias a serem entregues aos clientes; **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. REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE COMERCIÁRIO:** Os integrantes das categorias econômicas representadas deverão observar o disposto na Lei nº 12.790/2013, que trata da regulamentação do exercício da profissão de comerciário. **117. LIMPEZA E PANFLETAGEM:** Fica terminantemente proibida a utilização de vendedores para a limpeza interna e externa da empresa, bem como para a entrega de panfletos; **118. DIREITO A ALIMENTAÇÃO:** Aos sábados que o comércio estende suas atividades até as 17:00 horas, todos os trabalhadores gozarão de no mínimo 01:30 horas para as refeições e descanso, caso haja impossibilidade de realizarem a refeição em suas residências em razão da distância e tempo insuficiente para o deslocamento, fica estabelecido a obrigação do fornecimento pelo empregador de alimentação (marmitex) sem custos aos seus funcionários; **119. FUNDO DE SOLIDARIEDADE PREVIDENCIÁRIO:** Institui-se no âmbito do comércio varejista o "Fundo de Solidariedade Previdenciário" voltado para prestar assistência financeira, em caráter emergencial, aos empregados devidamente cadastrados no sistema, e que estejam passando por dificuldades econômicas decorrentes de afastamento para tratamento de saúde, durante o período em que estiverem sem cobertura pela Previdência Social. **119. VIGÊNCIA:** As cláusulas econômicas (01, 02, 46 e 48) terão vigência de 12(doze) meses, de 01 DE JUNHO DE 2016 a 31 DE MAIO DE 2017 e as demais cláusulas vigência de 24(vinte e quatro) meses, de 01 DE JUNHO DE 2016 a 31 DE MAIO DE 2018, ressalvada a hipótese de alteração substancial das condições sociais, econômicas ou de trabalho no País, quando as partes deverão se reunir para analisá-las e estabelecer novo instrumento coletivo de trabalho. CIANORTE, 29 de abril de 2016. ANTONIO PRONTO. PRESIDENTE. CIANORTE, 29 de abril de 2016. Antonio Pronto - Presidente. **ENCERRAMENTO DA ASSEMBLÉIA:** O Senhor Presidente da mesa dos trabalhos, declarando que nada mais havia a tratar, encerrou a assembléia, sendo lavrada esta ata, a qual, após lida e aprovada, será devidamente assinada. Cianorte, 29 de abril de 2016.



Antonio Pronto
Presidente



Edna Fajardo Trentin
1ª Tesoureira



Robson Luiz Pronto
2º Tesoureiro



Silvio Roberlei Grapeia
Conselho Fiscal Efetivo