

**ATA
ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**

Aos quatorze dias, do mês de maio, de dois mil e quinze, conforme edital publicado sob Nº 5.624, no Jornal de Beltrão, na página 3B, publicado no dia quatorze de abril do mesmo ano, reuniram-se, a direção do Sindicato dos Empregados no Comércio de Francisco Beltrão e Região e os empregados da categoria representada, na sede da entidade, situada à Rua Pernambuco, 111, Centro de Francisco Beltrão, Paraná, às dezenove horas e doze minutos, para deliberar sobre o rol/pauta de reivindicação/negociação para a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016. A presidente da entidade, Juceli Pacifico, deu início aos trabalhos, cumprimentando e dando as boas vindas a todos (as). Na sequência passou a palavra para a diretora da secretaria geral, Orlandina Maria Brusco Resende. A mesma procedeu à leitura do edital de convocação. Posteriormente, Juceli Pacifico apresentou o rol/pauta de reivindicações/negociação, para a celebração, da Convenção Coletiva de Trabalho, que vigorará no período de primeiro de junho de dois mil e quinze até trinta e um de maio de dois mil e dezesseis. Esclareceu que as cláusulas apresentadas, podem ser modificadas ou excluídas, bem como novas cláusulas podem ser sugeridas pelos trabalhadores se assim decidirem os mesmos. O rol/pauta apresentado, com suas respectivas cláusulas, foi o seguinte:

1. REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL: Em primeiro de junho de 2015, os salários dos trabalhadores integrantes da categoria profissional, serão reajustados pela aplicação do percentual correspondente a 100% (cem por cento) do INPC/IBGE (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), acumulado entre primeiro de junho de 2014 e 31 de maio de 2015, a incidir sobre os salários devidos em junho/2015.

a) Aos empregados admitidos após primeiro de junho de 2014, será assegurado reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até maio/2015, respeitado o critério acima estabelecido.

b) Após reajustados os salários nos termos acima, serão estes acrescidos de percentual de 15% (quinze por cento), a título de aumento real.

c) Na Vigência deste instrumento coletivo, os salários e valores dos pisos serão corrigidos trimestralmente em 5% (cinco por cento).

2. PISO SALARIAL: Fica garantido, a todo integrante da categoria profissional, a partir de primeiro de junho de 2015, piso salarial de R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais).

a) Aos empregados que recebem salário sob a forma de comissões, fica garantido o piso salarial mínimo de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais).

b) O empregador é obrigado a anotar na CTPS o percentual das comissões a que faz jus o empregado.

3. 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;

4. GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL: Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, não podendo ser este inferior ao menor salário pago ao trabalhador adulto, no país, por jornada integral; acrescido de 20% (vinte por cento).

5. ANUÊNIO: Independente da correção salarial fica estabelecido o adicional por tempo de serviço de 1% (um por cento) por ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

6. 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/2015.

Parágrafo único – O referido abono não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos;

7. SALÁRIO DE ADMISSÃO: Admitido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

8. SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO: Enquanto perdurar a substituição, o empregado substituto fará jus à remuneração do substituído.

9. 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. (PN 072 do TST);

10. DIFERENÇAS SALARIAIS: As diferenças devidas a título de férias, 13º salário ou rescisões, deverão ser quitadas até o 5º (quinto) dia, após a publicação oficial do índice de correção salarial;

11. ADIANTAMENTO SALARIAL: As empresas concederão adiantamento salarial equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal do empregado, acrescido de outros adicionais quando devidos, o qual será efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês, ressalvadas as condições mais favoráveis ao empregado, já praticadas.

12. 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;

13. CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS: A média das horas extras e de seus acréscimos 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 horas extras efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluindo o adicional correspondente;

14. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS: A média das horas extras e de seus acréscimos específicos deverá integrar a remuneração para o cálculo de 13º salário, férias, indenização de férias (Artigo 7º da Constituição Federal), aviso prévio, indenização adicional e descansos semanais remunerados, além de refletir no FGTS; e será calculada multiplicando-se o número médio mensal das horas extras efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluindo o adicional correspondente.

Parágrafo único: O empregado remunerado por comissões tem direito ao adicional extra de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, não podendo exceder de 02 (duas) horas por jornada, sob pena de as excedentes serem pagas com adicional de 200% (duzentos por cento);

15. ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno será pago com o adicional de 60% (sessenta por cento), a incidir sobre o salário da hora normal.

16. 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;

a) 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 pericia;

b) 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;

17. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE PARA AS FUNÇÕES DE AÇOQUEIRO E PANIFICADOR: O trabalho prestado por Açougueiros e Panificadores será reconhecido como prestado em ambiente insalubre, independente de pericia, assegurando-se a tais funções, adicional de insalubridade de 30% (trinta por cento), a ser calculado sobre o salário que perceber o empregado.

18. 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".

Parágrafo único: As empresas devem observar estritamente as disposições da NR 17, relativamente às condições de trabalho dos empregados exercentes da função de caixa;

19. 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. CONFERÊNCIA DE VALORES DE CAIXA: A conferência de valores em caixa será realizada na presença do operador responsável, sob pena de não se poder responsabilizar o empregado por qualquer erro.

21. CONDIÇÕES DE TRABALHO: As empresas devem observar estritamente as disposições da NR 17, relativamente às condições de trabalho dos empregados exercentes da função de caixa;

22. REFEITÓRIO: A empresa que não dispuser de cantina ou refeitório destinará local em condições de higiene, apto aos lanches e as refeições dos empregados.

23. DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO: Fica vedado o desconto de valores correspondentes a cheques devolvidos ou importâncias não pagas pelas operadoras de cartão de crédito, quando houverem sido observadas pelo empregado as normas internas do empregador, relativas ao recebimento por tais meios de pagamento.

Parágrafo único: Das normas relativas ao recebimento de tais meios de pagamento, o empregado deve ter ciência expressa, e receber cópia.

24. JORNADA DE CAIXA, TELEFONISTA E ASSEMBLHADOS: Aos empregados que exerçam a função de Caixa ou assemblhados que atuem no recebimento e conferência de valores e aos Telefonistas, é assegurada jornada diária de (06) seis horas.

25. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - EMPREGADO COMISSIONADO: É proibida a inclusão da parcela salarial correspondente ao Repouso Semanal Remunerado (Lei nº 605/49) nos percentuais de comissões. O cálculo do valor do Repouso Semanal Remunerado será feito mediante divisão do valor total das comissões, pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando o resultado pelo número de domingos e feriados no mês correspondente.

Parágrafo único: Nas atividades que por sua natureza seja imprescindível o trabalho aos domingos, será garantido aos empregados, repouso em pelo menos dois domingos por mês.

26. 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.

a) 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.

b) 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.

c) No cálculo da gratificação natalina (13º salário) será a média das comissões, atualizadas, no ano de referência.

27. GESTANTES COMISSIONISTAS: Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos 12(doze) últimos meses antecedentes a licença ou período contratual transcorrido, se inferior a 12 (doze) meses, utilizando-se para a atualização, o mesmo mecanismo descrito no "caput" desta cláusula.

a) 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;

28. 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;

29. VENDAS PARA LIQUIDAÇÃO FUTURA: Em havendo demissão de vendedores comissionados com créditos a receber de vendas parceladas à prazo, nos termos do Art. 486 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;

30. FATURAMENTO: As comissões reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador;

31. PAGAMENTO DE COMISSÕES: Quando a empresa proceder a 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 não existir essa exclusividade;

32. 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;

33. COMISSÕES DE COBRANÇA: Se não obrigado por contrato a efetuar cobranças, o vendedor receberá comissões por esse serviço, respeitadas as taxas em vigor para os demais cobradores.

34. CURSOS E REUNIÕES: Quando realizados fora do horário normal de trabalho, os cursos e reuniões terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

35. MUDANÇA DE SETOR À GESTANTE: Será assegurada a trabalhadora gestante, o direito de mudança de setor de trabalho ou função quando as condições existentes apresentarem sinais de que poderão provocar danos à saúde da mãe ou do bebê.

a) Fica assegurada à gestante, a garantia no emprego, desde o início da gestação, até cento e oitenta dias após o parto.

b) Fica Assegurado o tempo de duas horas para a mãe amamentar o bebê, a critério desta, no período de 12 meses.

c) Será concedida licença paternidade de 08 (oito) dias, a contar da data do nascimento, sob pena de pagamento de salário dos dias correspondentes.

d) Fica garantido à gestante comissionista o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade, cuja remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões e repouso dos últimos 12 (doze) meses antecedentes a licença ou período contratual transcorrido, quando inferior.

36. ESTABILIDADE - EMPREGADO TRANSFERIDO: Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, a garantia de emprego por um ano após a data da transferência.

37. ESTABILIDADE PRÉ - APOSENTADORIA: Assegura-se garantia de emprego ao trabalhador, durante os 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a data em que este adquire direito à aposentadoria voluntária.

38. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA: Fica assegurada estabilidade no emprego, por dois anos, ao trabalhador em auxílio-doença acidentário, após o retorno ao trabalho.

Parágrafo único: Assegura-se estabilidade por 06 (seis) meses ao empregado que retomar de auxílio-doença.

39. FÉRIAS: O início do gozo das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo ou feriado, ou ainda dia de compensação de repouso semanal.

a) Aos empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, será assegurado o gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

b) O adicional de 1/3 (33,33%) das férias devido nos termos do art. 7º XVII da CF/88, será acrescido do percentual de 6,67%, totalizando um benefício de 40% sobre o valor das férias a ser pago para o empregado.

c) O benefício será concedido nas hipóteses de dispensa sem justa causa e pedido de demissão independentemente do tempo de serviço prestado.

d) No caso de pedido de rescisão do contrato de trabalho, o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço terá direito as férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

40. RETORNO DE FÉRIAS: Fica vedada a dispensa de empregados nos 30(trinta) dias subsequentes ao retorno das férias;

41. 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;

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

43. 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).

Parágrafo único: Os dias de feriados não serão computados no período de gozo das férias, fazendo o empregado jus a fruição do período mínimo legal, descontados os referidos feriados (Decreto nº 3.197/99 - Convenção 132/OIT);

44. FÉRIAS DO ESTUDANTE: O período das férias do empregado estudante coincidirá com o de suas férias escolares;

45. ABONO DE FÉRIAS: Fica estabelecido que o abono de férias corresponderá a 100%(cem por cento) da remuneração correspondente;

46. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - REQUISITOS: O contrato de experiência só terá validade se expressamente celebrado inclusive com data de início, e assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotada na CTPS e entregue cópia ao empregado mediante recibo.

a) O contrato de experiência de empregados menores, só terá validade se celebrado na presença e com assinatura de seu responsável legal.

Orlando

- b) O contrato de experiência de empregados analfabetos, só terá validade se celebrado na presença de duas testemunhas.
- 47. 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;
- 48. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - DURAÇÃO:** Fica vedada a formalização de contrato de experiência superior a 30 (trinta) dias para os empregados com experiência de trabalho comprovada, através de especialização, ou anotação na CTPS.
- 49. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO:** Readmitido o empregado no prazo de um ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.
- 50. VALE-TRANSPORTE:** As empresas concederão vale-transporte aos empregados que o utilizarem, em montantes suficientes a cobrir todos os deslocamentos da residência para o trabalho e vice-versa, sem qualquer desconto no salário do empregado.
- 51. LANCHES:** Os empregados que em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19 horas, farão jus a um lanche fornecido pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 3% (três por cento) do piso salarial da categoria, por dia em que ocorrer tal situação.
- a) Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.
- b) Os empregados quando em viagens a serviço da empresa, serão reembolsados das despesas com alimentação e estadia, devidamente documentadas.
- 52. 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;
- a) 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;
- b) 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;
- 53. ASSENTOS:** Ficam as empresas obrigadas a fornecer assentos ergonomicamente adequados, para os empregados no local de trabalho, nas pausas e intervalos de atendimento a clientes, bem como nas atividades em que se laborar sentado, sem prejuízo do desempenho.
- Parágrafo único: O não fornecimento de assentos implica na caracterização do trabalho como penoso.
- 54. 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;
- 55. INSTRUMENTOS DE TRABALHO:** Todos os instrumentos necessários ao trabalho serão fornecidos gratuitamente pelo empregador, sendo terminantemente proibida a exigência de que o empregado forneça ou custeie a manutenção de tais instrumentos ou equipamentos.
- 56. UNIFORMES E MAQUIAGEM:** As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente os uniformes e maquiagem, quando seu uso for exigido.
- 57. 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 Único - É vedado integralmente o trabalho em domingos e feriados, salvo negociação específica com as entidades sindicais;
- 58. 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;
- 59. 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;
- 60. CONTROLE DE FREQUÊNCIA:** As empresas utilizarão obrigatoriamente controle de frequência, mediante livro, cartões ou fichas, inclusive aos empregados que prestam serviço externo. Parágrafo único: As empresas que utilizarem meios eletrônicos para controle da frequência de seus empregados, deverão observar a Portaria do MTE nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, a qual disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP previsto no artigo 74, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- 61. PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO PARA ESTUDANTES:** Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.
- 62. ABONO DE PONTO AOS ESTUDANTES:** Concede-se licença remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o empregador, com setenta e duas horas de antecedência e mediante comprovação.
- 63. ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO:** Assegura-se o direito a ausência remunerada ao empregado (a), para acompanhamento de tratamento de saúde, em caso de doença do cônjuge ou filhos, ou dependente previdenciário, mediante comprovação por atestado médico.
- 64. 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;
- 65. ABONO DE FALTAS - FALECIMENTO EM DOMICÍLIO DIVERSO:** o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, por até 4 (quatro) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, desde que a pessoa falecida tenha domicílio distante do local de prestação de serviços do empregado, caso em que demande deslocamento (redação original do artigo 473 da CLT, inciso I, com acréscimos)
- 66. 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;
- 67. 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;
- 68. ACIDENTE DE TRABALHO - COMUNICAÇÃO AO SINDICATO:** Ficam as empresas obrigadas a remeter ao Sindicato dos trabalhadores, cópia da Comunicação de Acidente de Trabalho enviada ao INSS, para fins estatísticos e de acompanhamento, no prazo de cinco dias.
- 69. RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** As empresas encaminharão ao Sindicato dos Trabalhadores, cópia das Guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos respectivos empregados, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.
- 70. RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES:** Obrigam-se a empresa a remeter ao Sindicato dos trabalhadores, duas vezes ao ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.
- 71. DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA:** Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante, sob pena de não poder alegar a ocorrência desta em juízo.
- 72. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA:** Assegura-se o adicional de transferência estabelecido pelo parágrafo 3º do artigo 469 da CLT, no percentual de 50% (cinquenta por cento), sobre o salário nominal.
- 73. OFICIALIZAÇÃO DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO:** Os empregadores fornecerão, aos empregados, comprovantes de pagamento, especificando o nome da empresa, o nome do empregado, as parcelas pagas de forma discriminada e, de igual modo, os descontos efetuados, inclusive o valor do recolhimento do FGTS.
- 74. DOCUMENTOS:** Em todo e qualquer documento (exceto Livro ou ficha de Registro de Empregados) em que o empregado colocar sua assinatura, será entregue a este, segunda via ou fotocópia.
- 75. PAGAMENTO DE SALÁRIO - ANALFABETOS:** O pagamento do salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas.
- 76. AVISO PRÉVIO:** O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado obedecerá as seguintes regras:
- a) Ao empregado que tiver menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, será concedido aviso prévio de 30 (trinta) dias;

b) A partir de: 01(um) ano 33 (trinta e três) dias, 02 (dois) anos 36 (trinta e seis) dias, 03 (três) anos 39 (trinta e nove) dias, 04 (quatro) anos 42 (quarenta e dois) dias, 05 (cinco) anos 45 (quarenta e cinco) dias, 06 (seis) anos 48 (quarenta e oito) dias, 07 (sete) anos 51 (cinquenta e um) dias, 08 (oito) anos 54 (cinquenta e quatro) dias, 09 (nove) anos 57 (cinquenta e sete) dias, 10 (dez) anos 60 (sessenta) dias, 11 (onze) anos 63 (sessenta e três) dias, 12 (doze) anos 66 (sessenta e seis) dias, 13 (treze) anos 69 (sessenta e nove) dias, 14 (quatorze) anos 72 (setenta e dois) dias, 15 (quinze) anos 75 (setenta e cinco) dias, 16 anos 78 (setenta e oito) dias, 17 (dezesete) anos 81 (oitenta e um) dias, 18 (dezoito) anos 84 (oitenta e quatro) dias, 19 (dezenove) anos 87 (oitenta e sete) dias, 20 (vinte) anos 90 dias, nos termos da lei 12.506/11. Ao empregado que contar com tempo de serviço de 21 (vinte e um) a 25 (vinte e cinco) anos na mesma empresa terá direito a 95 (noventa e cinco) dias de aviso prévio; de 26 (vinte e seis) a 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa 105 (cento e cinco) dias; acima de 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa 120 (cento e vinte) dias.

c) O cumprimento do aviso prévio trabalhado é limitado a 30 (trinta) dias, nos termos do artigo 488 da CLT, devendo em qualquer hipótese ser indenizado o restante.

d) O aviso prévio devido pelo empregado ao empregador é limitado a 30 (trinta) dias.

e) O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador poderá solicitar a imediata liberação. Percebendo nesta hipótese o pagamento do salário pelos dias eventualmente trabalhados no respectivo período. No caso de cumprimento parcial, ou ausência total do cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, não será em qualquer hipótese cobrado e/ou descontado do empregado nenhum valor pela ausência do trabalho no período.

77. 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(dezesesseis) anos - 04(quatro) salários; E) mais de 20(vinte) anos - 05(cinco) salários; F) mais de 24(vinte e quatro) anos - 06(seis) salários;

78. ATIVIDADES SINDICAIS: Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

a) Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às instalações das empresas, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria de cunho político-partidário.

b) As empresas concederão até 15 (quinze) dias por ano, de licença remunerada, na vigência desta norma coletiva, a seus dirigentes sindicais eleitos, para participar de cursos de capacitação sindical, congressos, conferências e atividades sindicais, com notificação prévia de 03 (três) dias, e posterior comprovação.

79. 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 10 (dez) dias úteis, de acordo com o artigo 545 da CLT.

80. ACESSORIA JURÍDICA: As empresas prestarão assistência jurídica gratuita, aos seus empregados que exerçam funções de porteiros, vigias, guardas de segurança ou funções semelhantes quando os mesmos, no desempenho de suas funções e em defesa dos interesses da empresa, nas dependências desta, incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal ou cível.

81. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: As empresas concederão aos empregados, a título de Auxílio Alimentação mensalmente o valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas.

a) O benefício ora ajustado não integrará o salário.

b) Recomenda-se que as empresas obrigadas ao cumprimento desta CCT procedam o seu registro no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

c) O benefício auxílio alimentação será entregue mediante recibo aos trabalhadores, juntamente com o pagamento do salário.

82. 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;

83. 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;

84. 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;

85. RESCISÃO - HOMOLOGAÇÃO: Toda rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço, será homologada no Sindicato dos Empregados no Comércio, sob pena de nulidade.

86. QUITAÇÃO - HOMOLOGAÇÃO: Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias, 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(diez) 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, 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 pagamento mensais;

§ 5º - O empregado que necessitar locomover-se para cidade diversa daquela que presta serviços para homologar a sua rescisão contratual, terão as suas despesas custeadas pelo empregador, mediante a apresentação de recibo no ato da homologação.

87. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL: Em conformidade com o disposto no inciso IV, artigo 8º, da Constituição Federal e por deliberação e aprovação de Assembleia Geral da Categoria Profissional, deverão as empresas descontar de seus empregados e recolher ao Sindicato Profissional, até o dia 11 (onze) do mês subsequente ao do desconto, a título de Contribuição Negocial, a importância correspondente a 10% (dez por cento) do salário nominal de cada empregado, sendo este percentual dividido em 2 (duas) parcelas de 5% (cinco por cento) cada. A primeira será descontada na folha de pagamento do mês de setembro/2015, e a segunda na folha de pagamento do mês de dezembro/2015.

§1º - Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores, não associados, ao desconto da referida contribuição, devendo o mesmo, em relação à primeira parcela, ser exercido no prazo de 20 dias a contar da data de registro do instrumento coletivo de trabalho pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná. Em relação à segunda parcela, os trabalhadores poderão exercer o direito à oposição a qualquer tempo, no entanto, não haverá devolução de valores já recebidos pelo Sindicato Profissional.

§ 2º - O direito de oposição será exercido verbalmente pelo trabalhador perante o Sindicato. A oposição será reduzida a termo por representante autorizado pelo sindicato e devidamente assinado pelo trabalhador. Caso o trabalhador solicitante seja analfabeto será colhida a digital do mesmo, juntamente com a assinatura de uma testemunha que poderá ser o próprio representante do sindicato.

§ 3º - O trabalhador não associado poderá exercer o direito previsto nos parágrafos anteriores, inclusive, podendo agenda-lo verbalmente, nos seguintes locais e horários:

a) Francisco Beltrão/PR, na sede da entidade localizada na Rua Pernambuco, 111, Centro, fone: (46) 3524-1819, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h às 12h e das 13h30min às 18h;

Orlando

[Assinatura]

- b) Dois Vizinhos/PR, na subseção da entidade, localizada na Rua Pará, 38, Centro, fone: (46) 3538-3108, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h às 12h e das 13h30min às 18h;
- c) Realeza/PR, na subseção da entidade, localizada na Rua Belém, 2667, Centro, fone: (46) 3543-1512, com horário de atendimento nas segundas, terças e sextas-feiras, das 8h às 12h e das 13h às 17h30min, nas quartas-feiras, das 8h às 11h30min, e nas quintas-feiras, das 13h às 17h30min;
- d) Capenema/PR, na subseção da entidade, localizada na Rua Padre Cirilo, 1930, Centro, ao lado do Sindicato dos Trabalhadores Rurais, fone: (46) 3552-3588, com atendimento nas segundas, terças e quintas-feiras, das 8h às 12h e das 13h às 17h30min, e nas sextas-feiras das 13h às 17h30min;
- e) Santo Antônio do Sudoeste/PR, na subseção da entidade, localizada na Rua Bento Munhoz da Rocha, 551, Centro, fone (46) 3563 - 3275, com atendimento nas segundas, quartas e sextas-feiras das 8h00min às 12h00min e das 13h30min às 18h00min, nas terças-feiras das 8h30min às 11h30min e nas quintas-feiras das 13h30min às 18h00min;
- f) Ampére/PR, na sala de atendimento da entidade, localizada na Rua Brasília 940 - Centro, junto ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais, fone: (46) 3547-1481, nas quartas-feiras das 13h30min às 15h30min;
- g) Barracão/PR, na sala de atendimento da entidade, localizada na Avenida Arnaldo Busato, 133, Centro, junto à ASSINTRA/CLAF, fone: (49) 3644-4437, nas terças-feiras das 13h30min às 15h30min;
- h) Bela Vista da Caroba/PR, na sala de atendimento da entidade, na rua Amapá, S/N, Centro, junto ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais, fone: (46) 8814-5416, todas as quartas-feiras das 13h às 15h30min;
- i) Marmeleiro/PR, na sala de atendimento da entidade, na Avenida Macali, 440, Centro, junto ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais, fone: (46) 3525-1490, nas segundas-feiras das 13h30min às 15h30min;
- j) Nova Prata do Iguaçu, na sala de atendimento da entidade na Rua 13 de Maio, 72, Centro, junto ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais, fone: (46) 3545-1311, nas terças-feiras das 13h às 15h;
- k) Pérola D'Oeste/PR, na sala de atendimento da entidade, na Rua Pio XII, 584, Centro, junto ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais, fone: (46) 3556-1235 nas quartas-feiras das 9h30min às 11h30min;
- l) Planalto/PR, na sala de atendimento da entidade na Avenida Caxias do Sul, 220, Centro, junto ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais, fone: (46) 3555-1289, nas sextas-feiras das 8h às 11h30min;
- m) Pranchita/PR, na sala de atendimento da entidade, na Rua Tocantins, 160, Centro, junto ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais, fone: (46) 3563-3275, nas quintas-feiras das 9h às 11h30min;
- n) Salto do Lontra/PR, na sala de atendimento da entidade, na Rua Pedro Bernardi, 481, Centro, junto ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais, fone: (46) 3538-1328, nas terças-feiras das 9h30min às 11h30min;
- o) Santa Izabel D'Oeste/PR, na sala de atendimento da entidade, na Avenida dos Pinheiros, 1336, Centro, junto ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais, fone: (46) 3542-1148, nas quintas-feiras das 8h30min às 11h30min;
- p) Pinhal de São Bento, na sala de atendimento da entidade junto ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais, na Avenida Marciano de Sá, S/N, Pinhal de São Bento/PR, fone: (46) 3560-1132 nas quartas-feiras das 10h às 11h.

§ 4º - É vedado aos empregadores ou a seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal, financeiro ou afins, bem como aos contabilistas, 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.

§ 5º - O empregador ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal, financeiro ou afins, bem como aos contabilistas que descumprirem a determinação do parágrafo anterior poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis cabíveis, respondendo por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

§ 6º - O desconto da Contribuição Negocial 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.

88. AUXÍLIO FUNERAL: Em caso de morte do empregado, o empregador pagará aos herdeiros necessários, a título de auxílio funeral, três pisos da categoria.

89. ANOTAÇÃO EM CTPS: Obrigatoriedade de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos salários reajustados e dos percentuais de comissão;

90. ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS: As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações.

91. 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.

92. CARTA DE 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.

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

94. CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS: Fica terminantemente proibida a utilização de vendedores para carga e descarga de mercadorias.

95. TRANSPORTE DE MERCADORIAS DE CLIENTES POR EMPACOTADORES OU ASSEMBLHADOS: Fica proibido o transporte de mercadorias de clientes, por integrantes da categoria, para distâncias ou destinos, além do estacionamento do estabelecimento empregador.

96. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PAGAMENTO: As empresas terão até o dia 30 de novembro para efetuarem o pagamento da primeira parcela do 13º salário e até o dia 20 de dezembro para pagamento da segunda parcela. Aos comissionistas deve ser paga a terceira parcela da diferença da média salarial apurada no último dia do mês de dezembro, até o quinto dia útil do mês de janeiro, sob pena de multa correspondente aos dias de salários havidos, até a data do efetivo pagamento.

97. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU AUXÍLIO-DOENÇA POR ACIDENTE DE TRABALHO: As empresas complementarão o valor do auxílio-doença ou do auxílio-doença por acidente de trabalho pago pela Previdência Social até o limite da remuneração que deveria estar sendo percebida, se em serviço ativo estivesse o trabalhador (Artigo 63, § único, Lei nº 8.213/91).

98. PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os empregadores obrigados ao pagamento de multa igual a um piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, seja a entidade sindical de trabalhadores. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado.

a) A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste.

b) Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, sendo 0,5% ao dia, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente.

99. INDENIZAÇÃO - PREJUÍZOS: Toda empresa que causar prejuízo ao empregado ou ex-empregado, desde que devidamente comprovada sua negligência ou falta 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;

100. PROIBIÇÃO DE EXAME MÉDICO DISCRIMINATÓRIO: Fica proibido qualquer tipo de exame médico de cunho discriminatório, tais como, gravidez, esterilização, soropositivo, tanto no ato da admissão, como em qualquer outro período, enquanto estiver em vigência o contrato de trabalho.

101. ESTABILIDADE PROVISÓRIA POR ASSÉDIO MORAL E OU SEXUAL: As empresas garantirão a apuração dos casos de assédio sexual, garantindo-se estabilidade provisória das (os) reclamantes, durante o processo de apuração.

a) Se restar comprovado o assédio, além das penalidades previstas na legislação civil e penal, fica o empregador obrigado a pagar ao empregado (a) assediado (a) uma multa equivalente a cinco vezes o maior salário recebido pelo mesmo.

Handwritten signature and initials in blue ink.

102. CONDIÇÕES IGUAIS DE TRABALHO PARA TODOS OS EMPREGADOS: As empresas garantirão as mesmas condições de trabalho, de salário e de ascensão profissional a todos os empregados, sem distinção de gênero, raça, credo, estado civil ou concepção ideológica.

a) Em ocorrendo qualquer tipo de discriminação, além do pagamento das diferenças salariais devidas, fica o empregador obrigado a pagar o empregado discriminado uma multa equivalente a cinco vezes o maior salário recebido pelo mesmo.

103. GARANTIA DE EMPREGO – PORTADORES DE LER/DORT: Ao empregado portador de LER/DORT, em tratamento, será assegurada a garantia de emprego, desde a constatação, até a recuperação, ou início de recebimento de benefício previdenciário.

Parágrafo único: Após a alta médica será garantido o emprego por dois anos.

104. 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;

105. LICENÇA MATERNIDADE: As empresas concederão às empregadas gestantes, licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, conforme prevê a Lei nº 11.770/2008;

106. 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);

107. ABONO FAMÍLIA: As empresas concederão a todos os seus empregados um abono família mensal, além do salário família legal, de importância equivalente a R\$ 60,00 (sessenta reais) por filho menor de 14(quatorze) anos de idade;

a) 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;

b) 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;

c) O pagamento do abono família será feito mediante a observância da legislação específica que regula a concessão do salário-família;

108. 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);

109. AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL: As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho excepcional, comprovadamente, um auxílio mensal correspondente a R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais) por filho nessa condição;

110. ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA: O empregado que for acometido de doença, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 12(dozes) 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;

111. 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;

112. PREVENÇÃO LER/DORT: Ficam obrigadas todas as empresas do comércio em geral, a proporcionarem aos seus empregados 20 minutos diários, podendo ser divididos em dois tempos de 10 minutos, para a prática de ginástica laboral, para prevenção de doenças relativas ao trabalho, sem prejuízo na jornada e no salário do trabalhador.

113. ESTÁGIO: 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 deste instrumento coletivo, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

a) Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a sua função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar.

b) Não se admite a contratação de estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoques, e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias o período de estágio nas funções de balconista e vendedor.

114. SEGURO DE VIDA: Fica estabelecida a obrigatoriedade de realização de seguro de vida, por conta do empregador, para as hipóteses de morte ou invalidez, por qualquer natureza a todos os integrantes da categoria.

115. 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;

116. 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;

117. INTERVALOS: Os intervalos de quinze minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado;

118. VALE-TRANSPORTE: As empregadoras concederão vale-transporte aos empregados que os utilizarem, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas 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;

119. MORTE CAUSADA POR ACIDENTE DE TRABALHO: No caso de morte causada por acidente de trabalho a empresa custeará a importância de cinco pisos da categoria a qual pertença o trabalhador, com despesas de funeral.

120. JORNADA DE TRABALHO EM DIAS E HORÁRIOS ESPECIAIS: O elasticidade e/ou compensação de jornada, nos dias que antecedem ou sucedem datas festivas, deverá ser objeto de Acordo Coletivo de Trabalho específico.

a) Fica estabelecido que não haverá expediente de trabalho na terça-feira, dia 04 de março de 2014, no comércio em geral.

b) Fica estabelecido que nos feriados nacionais, estaduais e municipais o comércio de modo geral ficará fechado conforme determina a lei federal.

121. FERIADOS: Fica vedado o trabalho em feriados, sendo considerados feriados, além daqueles fixados em Lei Federal, Estadual e Municipal, a terça-feira de Carnaval;

122. ALISTAMENTO MILITAR: A partir do conhecimento, pelo empregado de sua incorporação ao serviço militar, este terá estabilidade no emprego até 90 (noventa) dias após a baixa no referido serviço. Do conhecimento de sua incorporação dará ciência ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas.

123. 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;

124. ACERVO TÉCNICO: As empresas fornecerão aos empregados que tenham participado ou concluído cursos, seminários ou congressos o respectivo certificado ou certidão;

125. 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;

126. CIPA (COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES): As CIPAS serão constituídas por membros eleitos pelos empregados, equiparando-se suplentes e efetivos para todos os efeitos de direito, observando ainda os seguintes critérios:

a) As CIPAS serão organizadas observando-se a proporção mínima de 2 (dois) representantes para cada grupo de 50(cinquenta) empregados;

Orlando

- b) As CIPAS terão suas eleições acompanhadas e fiscalizadas pelo Sindicato de trabalhadores que será comunicado com 60 (sessenta) dias de antecedência do término dos atuais mandatos;
- c) Os membros eleitos para a CIPA equiparam-se para os efeitos de direito e garantias previstas nas leis e neste instrumento coletivo de trabalho, aos empregados exercentes da função sindical;
- d) O mandato dos membros eleitos para a CIPA será de 2 (dois) anos, permitida a reeleição;
- e) Os membros da CIPA terão o poder de parar o processo produtivo em situação de grave risco à saúde do trabalhador;
- f) Os cipeiros terão tempo livre de no mínimo 4 (quatro) horas semanais para a realização de reuniões, formação, inspeções, confecção dos mapas de riscos e para a aplicação de metodologia da Árvore de Causas para análise de acidentes de trabalho.

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

128. CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL: Fica assegurada aos integrantes da categoria, a liberação do trabalho, sem prejuízo de salários e vantagens, por até 40 (quarenta) horas na vigência deste instrumento coletivo, para participação em cursos de formação profissional promovidos pela entidade sindical profissional.

Parágrafo único: O Sindicato dos Trabalhadores comunicará aos empregadores, com antecedência de pelo menos três (03) dias, a relação dos empregados interessados e a carga horária.

129. GRATIFICAÇÃO DO DIA DO COMERCÁRIO: Fica garantido a título de "Gratificação pelo Dia do Comercário" (30 de outubro) o percentual de 10% (dez por cento) do piso da categoria a que pertence o empregado. A mesma será paga até o quinto dia útil do mês de novembro de cada ano, iniciando-se no exercício de 2012.

130. FALTA JUSTIFICADA - DOAÇÃO DE SANGUE: O empregado terá justificada sua falta ao trabalho, durante todo o dia, quando efetuar doação de sangue, devendo comprovar o fato no dia posterior a doação.

131. CONSULTA AO SERASA - PROIBIÇÃO - DANO MORAL: Fica proibida a consulta cadastral junto ao Serasa como condição para contratação e ocorrendo essa, caracteriza-se como dano moral em favor do trabalhador.

132. LOCAL PARA GUARDA DE CRIANÇAS EM IDADE DE AMAMENTAÇÃO: Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado o convênio com creches.

133. COMISSÕES: As comissões sobre as vendas reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador.

134. COMPRAS NO ESTABELECIMENTO COMERCIAL EMPREGADOR: Para os empregados que realizarem compras no estabelecimento comercial que o mesmo presta serviço será dado ao funcionário o desconto mínimo de 10% (dez por cento) sobre as mercadorias adquiridas.

135. SEGURANÇA NO TRABALHO: As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho se comprometem a cumprir integralmente as NR's (Normas Regulamentadoras) vigentes no país, com destaque para as NR's 12, 17 e 24 e seus anexos, com intuito de garantir um ambiente de trabalho digno e salubre.

Parágrafo único: As empresas permitirão ao sindicato obreiro o livre acesso ao seu ambiente de trabalho para fiscalizar o cumprimento do caput desta cláusula.

136. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS: Todas as empresas integrantes desta categoria Econômica deverão no prazo de 30 (trinta) dias convenionar com seus empregados, e com a participação obrigatória do sindicato representativo da categoria profissional, normas para participação destes em seus lucros ou resultados, visando atender o disposto no art. 7 inciso XI da Constituição Federal e da legislação em vigor, sendo que, não o fazendo, deverão efetuar o pagamento, aos seus empregados, a este título, do valor equivalente ao diferencial entre o faturamento anual e os valores despendidos com a folha de pagamento.

137. CORRESPONDENTE BANCÁRIO: As empresas desta categoria econômica que optarem por serem correspondentes bancários terão um local apropriado para tanto, bem como terão vigilantes para realizar a segurança do estabelecimento.

138. 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.

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

140. 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;

141. 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;

142. 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;

143. LICENÇA PATERNIDADE: Será concedida licença paternidade de 08(oito) dias, a contar da data do nascimento, sob pena de pagamento de salário dos dias correspondentes;

144. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV - GARANTIA DE EMPREGO: Ao empregado portador do vírus HIV, fica assegurado garantia de emprego, não podendo ser demitido salvo por falta grave;

145. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: Assegura-se a manutenção da Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014, até a formalização e registro da nova Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015.

146. BASE TERRITORIAL: O presente instrumento alcança todos os contratos de trabalho entre os integrantes das categorias profissionais e econômicas, constantes da base territorial das Entidades Sindicais signatárias, que são: Francisco Beltrão, Verê, Capanema, Enéas Marques, Salto do Lontra, Nova Prata do Iguaçu, Dois Vizinhos, Pérola do Oeste, Pranchita, Planalto, Renascença, Salgado Filho, São Jorge do Oeste, Barracão, Santo Antonio do Sudoeste, Realeza, Ampère, Santa Izabel do Oeste, Mameleiro, Flor da Serra do Sul, Pinhal de São Bento, Nova Esperança do Sudoeste, Cruzeiro do Iguaçu, Boa Esperança do Iguaçu, Bom Jesus do Sul, Bela Vista da Caroba e Marfínópolis.

147. VIGÊNCIA: A vigência da presente norma coletiva, será de doze meses, a contar de 01 de junho de 2015, com término em 31 de maio de 2016.

Depois de apresentada, Juceli Pacifico concedeu a palavra aos trabalhadores para que os mesmos manifestassem sua opinião em relação a pauta, sugerindo alterações, inclusões e exclusões. Porém, não houveram manifestações. A mesma foi colocada em votação e aprovada por unanimidade. Na sequência, Juceli esclareceu sobre a concessão de poderes para a direção do sindicato, representada pela presidente, realizar as negociações coletivas, e, caso se faça necessário, ajuzar dissídio coletivo junto ao TRT. Colocando em votação na sequência. A autorização e concessão de destes poderes a direção, representada pela presidente, foi aprovada por unanimidade. Depois reforçou as explicações em relação à Contribuição Negocial, item oitenta e sete da pauta, utilizada para manutenção da entidade representativa da categoria, esclarecendo as ações sindicais que são desenvolvidas através dos recursos arrecadados com esta contribuição. Esclareceu também, sobre o direito de oposição das mesmas. O tema foi colocado em discussão e na sequência em votação. Sendo aprovado, novamente, por unanimidade. Finalizando com os assuntos gerais de interesse da categoria, os trabalhadores aproveitaram para esclarecer dúvidas. Depois de sanadas estas dúvidas e sem mais nada a constar, encerrou-se a assembleia às vinte e uma horas e trinta e sete minutos. A ata segue assinada pela secretária geral, Orlandina Maria Brusco Resende e pela presidente Juceli Pacifico. As demais assinaturas constam no livro de presenças.

Juceli Pacifico
Presidente

Orlandina Maria Brusco Resende
Secretaria Geral