

O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PONTA GROSSA, apresenta à Vossa Senhoria, o rol (pauta) de reivindicações propostas pelo Conselho Deliberativo do Sindicato, e que aprovados em assembleias da categoria, o quais são os seguintes: **1º- REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL:** Em 1º de maio e 1º de junho de 2024, haverá a recomposição do poder aquisitivo dos salários dos integrantes da categoria pela aplicação do INPC acumulado no período de 01/05/2023 a 31/04/2024, acrescido do percentual de 6% (seis por cento) de ganho real, já considerada a defasagem ocorrida no período acima. **1.1.** Aos empregados admitidos após 1º DE MAIO de 2024, será garantido reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até abril 2024, respeitando o critério estabelecido acima: **02º PISO SALARIAL:** Em 1º/05/2023 os pisos salariais das categorias estabelecidas nos instrumentos normativos anteriores serão corrigidos em 6% (seis por cento), já considerados a defasagem ocorrida de 01/05/2023 a 30/04/2024 e ganho real, e ganhos reais. **2.1.** Aos empregados que exercem a função de vendedor ou funções semelhantes, padeiro ou semelhantes e os empregados que exercem as funções de caixa fica assegurado piso salarial mensal de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos Reais). **03º-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); **04º-RENEGOCIAÇÃO:** Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho e de salário dos empregados, a qualquer título, haverá renegociação das cláusulas deste instrumento; **05º-ADIANTAMENTO SALARIAL:** Será concedido adiantamento salarial equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal do trabalhador, o qual será efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês, para quem recebe até o quinto dia útil, e para quem recebe o pagamento até dia 30 (trinta) será até o dia 15 (quinze) de cada mês; **06º-ANTECIPAÇÃO DO 13º. SALÁRIO:** Haverá antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º. salário, para todos os trabalhadores a ser pago no máximo até 30 de junho de cada ano, sendo que aos comissionistas deve ser paga a complementação até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro, sob pena de multa convencional; **07º-MORA SALARIAL:** As empresas pagarão ao trabalhador 1% (um por cento) ao dia sobre o salário vencido, no caso de mora salarial. (Precedente 072 do TST); **08º-SALÁRIO DE ADMISSÃO:** Admitidos trabalhadores para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao trabalhador que vier exercer a função, sem considerar vantagens pessoais; **09º-SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:** Enquanto perder a substituição e não tenha caráter meramente eventual o trabalhador substituído fará jus ao salário contratual do substituído; **10º- DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças devidas a título de férias, 13º salário, FGTS ou ressalvas de rescisão, deverão ser quitadas até o 5º (quinto) dia, do mês seguinte após a assinatura da convenção coletiva de trabalho e ou acordo coletivo; **12º-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); **§ 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; **13º-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; **14º-PRODUTIVIDADE:** As empresas concederão taxa de produtividade a todos os seus trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de trabalho de 2% (dois por cento) calculado sobre o salário já reajustado; **15º- ANUÊNIO:**

Independientemente da correção salarial e do aumento salarial, fica estabelecido um anuênio de 1% (um por cento) por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, vencido quando atingir cada ano trabalhado; **16º- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS:** Os trabalhadores participarão no lucro das empresas anualmente. Para aferição dos lucros, decisão do percentual e forma de participação a empresa e a entidade sindical elaborarão um plano no prazo de 90 (noventa) dias. Enquanto não houver acordo fica garantido um prêmio equivalente a dois salários normais do trabalhador a serem pagos juntamente com os salários de novembro/2022; **17º- TURNOS ININTERROMPTOS:** Nos locais ou setores de estabelecimentos que funcionem turnos ininterrompidos será respeitada a jornada máxima de 6 (seis) horas diárias para todos os trabalhadores envolvidos em tais locais ou setores; **18º-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; **19º-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; **20º-JORNADA DE CAIXA DE SUPERMERCADOS:** A duração normal do trabalho dos trabalhadores que exerçam a função de caixa em supermercados será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, perfazendo um total de 36 (trinta e seis) horas de trabalho por semana; **21º- DESCANSO SEMANAL AOS DOMINGOS:** Aos empregados da categoria será assegurada a função do descanso semanal em dia coincidente com o domingo em, no mínimo, uma vez a cada 15 dias; **22º-JORNADA AOS DOMINGOS EM SUPERMERCADOS:** A jornada de trabalho aos domingos será de 08(oito) horas; **§ Único** – Nos demais municípios da base territorial representado pelos sindicatos signatários ficam vedados integralmente o trabalho em domingos e feriados, salvo negociação específica com as entidades sindicais; **23º-ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno será pago, após as 21(vinte e uma) horas, com o adicional de 50% (sessenta por cento), a incidir sobre o salário hora normal; **24º-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; **§ ÚNICO: 25º- PONTO ELETRÔNICO** – As empresas que adotarem o sistema de ponto eletrônico deverão utilizar equipamentos destinados exclusivamente à marcação de ponto, não sujeitos a restrições de registro, marcações automáticas ou modificações das anotações realizadas, e que emitam comprovante da marcação efetuada pelo empregador, nos termos da Portaria MTE 1510/2009, ficando vedada qualquer anulação de horário de trabalho por terceiros; **26º- PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO DE ESTUDANTES:** Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho aos trabalhadores estudantes que comprovem a situação de regularidade escolar; **27º- TRABALHO INTERMITENTE:** Fica proibida a contratação de empregados por contrato de trabalho intermitente, visto tratar-se de modalidade contratual incompatível com o disposto na Lei 12.790/2013, a qual regulamentou o exercício da profissão de comerciante; **28º-TERCEIRIZAÇÃO:** Caso o empregador opte por se utilizar de empregado terceirizado, o enquadramento sindical deste deverá ocorrer de acordo com a atividade preponderante do tomador de serviços; **29º-ALTERAÇÃO UNILATERAL DO CONTRATO DE TRABALHO:** Nos termos do Artigo 468 da CLT ficam vedadas quaisquer alterações unilaterais de contrato de trabalho, sejam de remuneração, jornada de trabalho ou percentual de comissões, ficando o trabalhador isento de exercer qualquer função se não aquela que consta no seu contrato de trabalho; **30º- FUNÇÃO DE TRABALHO:** 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; **32º-CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS:** Observadas as disposições do artigo 2º da Lei nº 12.790

de 14/03/2013, fica proibida a utilização de vendedores, caixas para carga e descarga de mercadorias. **33º-CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** O contrato de experiência só terá validade se expressamente celebrado com data de início impressa e assinatura do trabalhador sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia ao trabalhador mediante recibo. **§ 1º** - Os contratos de experiência de menos de 30 (trinta) dias terão validade se celebrados na presença de um responsável legal. **§ 2º** - Os contratos de experiência de mais de 30 (trinta) dias terão validade se celebrados na presença de duas testemunhas. **§ 3º** - Fica vedado o contrato de experiência superior a 30 (trinta) dias para os trabalhadores com experiência de trabalho, comprovada, através de especialização, ou anotação na CTPS. **§ 4º** - Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido na integralidade o anterior. **34º- ABONO DE PONTO AO ESTUDANTE:** Os trabalhadores estudantes terão licença remunerada nos dias de prova, desde que avisado o empregador com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas. **35º- PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS:** Fica estabelecida que a prorrogação e compensação de horário deverá ser através de celebração de acordo entre a empresa e a entidade sindical. **36º- INTERVALOS:** As empresas concederão intervalos intrajornada nos termos do § 1º, do art. 71 da CLT, sendo que os intervalos de quinze minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do trabalhador. **37º- PRÊMIO ASSIDUIDADE:** Prêmio de Assiduidade de 01 (um) salário do empregado por ocasião das férias ao trabalhador que não haja incorrido em falta injustificada durante o ano. **38º- CURSOS E REUNIÕES:** Os cursos e reuniões, se realizados fora da jornada de trabalho normal, será garantido o pagamento como horas extras. **39º-FERIADO DE CARNAVAL E DIA DO COMERCÍARIO:** Não haverá expediente de trabalho na terça-feira de carnaval e dia consagrado aos comerciantes (30 de outubro Lei 12.790/2013), considerando-se feriados. **40º- CONFERÊNCIA DE VALORES DE CAIXA:** A conferência de valores em caixa será realizada na presença do operador responsável sob pena de não poder responsabilizar o trabalhador por qualquer erro. **41º-QUEBRA-DE-CAIXA:** Aos trabalhadores que exercem a função de caixa ou manipulam habitualmente valores em dinheiro ou cheque, assegura-se a percepção de gratificação de 30% (trinta por cento) do salário nominal. **42º- CHEQUES SEM FUNDOS:** Não haverá desconto, na remuneração do trabalhador, da importância correspondente a cheques sem fundos recebidos quando na função de caixa ou serviço semelhante, desde que cumpridas as normas regulamentares estabelecidas previamente e por escrito. **Parágrafo Único:** Salvo disposição contratual, é vedado ao empregador responsabilizar o empregado pelo inadimplemento do cliente, até mesmo quanto a títulos. **43º-GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - CONVÊNIOS BANCÁRIOS:** Os empregados que, no exercício da função de operadores de caixa, recebem 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. **44º-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. **45º- 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. **46º- 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). **47º- 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. **48º- COMISSIONISTAS:** Aos trabalhadores que percebem sob forma de comissões cujo valor destas, não atingir o piso da categoria, será garantido a percepção do referido piso. **49º- COMISSIONISTA - CÁLCULO:** 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. **§ PRIMEIRO:** Na hipótese de extinção do INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, adotar-se-á o IPCA - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR AMPLO, da Fundação Getúlio Vargas, ou outro índice que vier a substituí-lo. **§ PARÁGRAFO SEGUNDO:** O cálculo das férias e verbas rescisórias será considerado a média das comissões atualizadas pelos mecanismos aqui indicados, nos 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento. **6.2.** No cálculo da gratificação natalina (13º salário) será a média das comissões, atualizadas, no ano de referência. **44º- 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 na cláusula 43; **§ ÚNICO:** 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. **45º- 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. **46º-FECHAMENTO DAS COMISSÕES:** A empresa que fechar as vendas para efeito de cálculo para pagamento das comissões antes do último dia do mês deverá satisfazê-las no período de 10 (dez) dias, não podendo ultrapassar o prazo previsto no parágrafo único do art. 459 da CLT. **47º- DESCONTO OU ESTORNO DAS COMISSÕES:** Fica vedado às empresas descontarem ou estornarem da remuneração dos trabalhadores, valores relativos a mercadorias devolvidas pelo cliente ou retornadas pela empresa. **48º- DISCRIMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS COMISSIONISTAS:** Os valores das remunerações recebidas pelos comissionistas nos últimos 12 meses, para efeito de pagamento de férias, 13º salário e verbas rescisórias serão obrigatoriamente relacionados no verso dos respectivos recibos e termo de rescisão contratual do empregado, ou em folha anexa. **49º- HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA:** As comissões de vendas do mês integram o salário base para efeito da remuneração do repouso semanal e para cálculo do pagamento das horas extras. **50º-HORA EXTRA DO COMISSIONADO:** As horas extras prestadas por trabalhador comissionado deverão ser pagas integralmente, sendo calculadas pelo total das comissões do mês dividido pela jornada mensal, mais adicional nos percentuais estabelecidos na Cláusula 9ª. **51º- REPOUSO SEMANAL - COMISSIONADO:** É proibida a inclusão da parcela salarial correspondente ao Repouso Semanal Remunerado (Lei n. 605/49) nos percentuais de comissões, o cálculo do valor do R.S.R. será feito mediante divisão do valor total das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados no mês correspondente. **§ PRIMEIRO** O repouso semanal será fruído aos domingos. **§ SEGUNDO:** Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repouso em pelo menos 02 (dois) domingos por mês. **52º-COMISSÃO DE COBRANÇA:** Se não constar no contrato de trabalho que o comissionado tenha que efetuar cobranças, o vendedor receberá comissões por cobranças efetuadas, respeitando taxas em vigor dos demais cobradores. **53º- 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). **PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados que se utilizarem de veículo automotor de sua propriedade a serviço do empregador serão indenizados nos seguintes valores: carro de passeio/camionetes/minivans - R\$ 1,00 (um real) o quilômetro rodado, motos - R\$ 0,50 (cinquenta centavos) o quilômetro rodado, valor esse que será pago mensalmente em folha de pagamento e compreende os custos com manutenção, depreciação, seguros, impostos e

combustível, não incidindo na base de cálculo de qualquer verba trabalhista: **54º. FÉRIAS, 13º SALÁRIO/COMISSIONADOS:** Para o cálculo das férias, 13º. salário e das verbas rescisórias, considerar-se-á a média das seis maiores remunerações dos últimos 12 (doz) meses das comissões atualizadas pelo INPC, ou outro índice oficial que venha substituir.

55º. RELAÇÃO DE VENDAS: As empresas deverão fornecer aos comissionados a relação das vendas efetuadas sobre as quais foram calculadas as comissões, mensalmente, indicando o percentual das comissões percebidas: **56º-REPOSIÇÃO, DECORAÇÃO E BALANÇO:** O trabalho dos comissionados 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: **§ UNICO.** Não sendo possível, E seja feito durante o expediente a remuneração das horas correspondente será calculada pelo valor das comissões percebidas divididos pelas horas efetivamente trabalhadas em vendas: **57º. COMISSÃO/INSTALAÇÃO DE APARELHOS:** Se o comprador exigir que o vendedor faça a instalação de qualquer aparelho vendido, este receberá a comissão em dobro: **58º. VENDAS NO SISTEMA DIRETO:** Quando as empresas procederem vendas pelo sistema direto pela diretoria ou responsável pela empresa e sem a intermediação dos vendedores, deverá pagar-lhe as comissões correspondentes quando o trabalhador tiver exclusividade de área, setor ou produto: **59º. VENDAS PARA LIQUIDAÇÃO FUTURA:** Havendo demissão de vendedores comissionistas com créditos a receber de vendas parceladas a prazo, nos termos do Art. 466 da CLT, será obrigatório no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho um relatório pormenorizado de tais prestações futuras com o valor e a data da liquidação de cada parcela: **60º-FATURAMENTO:** As comissões repulam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador: **61º. FÉRIAS PROPORCIONAIS:** No caso de rescisão do contrato de trabalho o trabalhador com menos de 12 (doze) meses de serviço terá direito a férias proporcionais na base de 1/12 por mês no efetivo serviço, ou fração superior a 14 (quatorze) dias: **62º. FÉRIAS PARA ESTUDANTE:** O período de férias do estudante deverá coincidir com o período de férias escolares: **63º. PRORROGAÇÃO DO ESTUDANTE:** Fica vedada 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): **63º. ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES:** Será abonada a falta aos empregados estudantes e vestibulandos quando comprovarem a realização de exames: **64º. INICIO DE FÉRIAS:** O início de férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dia de compensação de Repouso Semanal: **65º- FÉRIADOS EM FÉRIAS:** Os dias feriados não serão computados no período de férias, fazendo o empregado jus a fruição do período mínimo legal descontados os feriados (Decreto nº 3.197/99 - Convenção 132/OIT): **66º. RETORNO DE FÉRIAS:** Fica vedada a dispensa de empregados nos 30 (trinta) dias subsequentes ao retorno das férias. Em caso de concessão de férias de forma parcelada, o empregado não poderá ser dispensado até que se completem 30 (trinta) dias após o último período concessivo: **67º. COMUNICADO DE FÉRIAS:** A concessão de férias será comunicada por escrito aos trabalhadores com antecedência mínima de 30 (trinta) dias cabendo a este assinar a respectiva comunicação: **68º-ESTABILIDADE A GESTANTE:** A gestante terá estabilidade provisória a partir do início da gestação até cento e vinte dias após o término da licença previdenciária, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo, inclusive, nos contratos de experiência: **69º-ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:** Será assegurada a garantia de emprego nos últimos 05 (cinco) anos que antecedem o tempo necessário para a percepção da aposentadoria: **70º-ESTABILIDADE AO TRABALHADOR SOB AUXÍLIO-DOENÇA:** Serão assegurados o emprego e o salário ao trabalhador que retornar de gozo de auxílio-doença pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias após a alta: **71º. ESTABILIDADE AO TRABALHADOR ACIDENTADO:** O trabalhador que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela Lei Previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei 8.213/91, Art. 118, após retornar do gozo de

auxílio-acidente: **72º. EMPREGO PROTEGIDO/ESTABILIDADE NO EMPREGO:** Durante 90 (noventa) dias os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva, a partir da sua assinatura, não poderão sofrer despedida arbitrária: **73º. 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: **74º. 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 exercido, 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: **75º. SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurado ao trabalhador em idade de convocação para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego desde o alistamento militar até 90 (noventa) dias após a baixa da incorporação: **§ UNICO:** Serão abonadas as faltas para o alistamento militar: **76º. FUNDO DE GARANTIA:** No ato da rescisão contratual, a empresa deverá fornecer ao trabalhador o extrato do FGTS, constando a situação dos depósitos e rendimentos mensais imediatamente anteriores ao desligamento do trabalhador, bem como entregar ao trabalhador comprovante de depósitos bancários relativos aos últimos 06 (seis) meses: **77º-AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:** O aviso prévio devido pelo empregador ao trabalhador que conte até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa será de 30 (trinta) dias, sendo acrescido mais 03 (três) dias por ano de trabalho até o limite de 120 (cento e vinte) dias: **§ Único -** O período superior a 30 (trinta) dias do aviso prévio proporcional será obrigatoriamente indenizado, sendo vedado cumprimento de aviso prévio "em casa": **78º. LIBERAÇÃO DO CUMPRIMENTO DE ANSO:** No caso de demissão pelo empregado, sem justa causa, o trabalhador que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio, decorrente de nova contratação, poderá liberar-se de cumpri-lo percebendo o salário dos dias trabalhados no período, protocolando declaração do novo empregador: **§ UNICO:** É vedado expressamente o empregador determinar ao trabalhador para que cumpra o referido aviso em casa: **79º. DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA:** Ao trabalhador despedido por justa causa o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante e comunicar por escrito às razões da justa causa sob pena de anulação da mesma: **80º-CIPA:** As empresas garantirão aos componentes da CIPA, em conjunto ou separadamente, uma hora por semana, dentro do período normal de trabalho para realização de inspeção da higiene e segurança no trabalho: **81º. GARANTIA DE EMPREGO:** É assegurada a garantia do Artigo 165 da CLT aos suplentes das CIPAs: **82º-CIPA/ELEIÇÕES E GARANTIAS:** As empresas permitirão a formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA: a) O edital para eleição da CIPA, deverá conter o local e prazo para inscrição dos candidatos, sendo fornecido ao candidato inscrito o comprovante respectivo; b) A convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 06 (seis) dias e realizada com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do término do mandato a ser sucedido; c) Nas eleições da CIPA a entidade sindical profissional terá toda a liberdade de atuação; d) Será dada ampla publicidade ao processo eleitoral em andamento; e) Em até 10 (dez) dias após a posse, a Entidade Sindical Profissional deverá receber a Ata final; f) As semanas de prevenção de acidentes, contarão com a participação da entidade sindical profissional; g) Fica assegurada aos integrantes da CIPA a participação em cursos específicos que serão ministrados pela entidade profissional da categoria sem prejuízo da remuneração; h) As empresas com mais de 10 (dez) empregados constituirão CIPA; i) Concede-se a garantia do artigo 165 da CLT aos suplentes das CIPAs: **84º-ACIDENTE DE TRABALHO:** As empresas enviarão ao sindicato dos trabalhadores cópia das comunicações de acidente de trabalho enviada ao INSS, para fins estatísticos e acompanhamento do sindicato, inclusive de seus dependentes diretos: **85º. SEGURO DE VIDA:** Fica garantido seguro de vida a todos os integrantes da categoria, com benefícios equivalentes a 50 (cinquenta) pisos da categoria, em



caso de morte, invalidez em qualquer caso, inclusive de seus dependentes diretos; **86°-AUXÍLIO-FARMÁCIA:** A empresa ressarcirá 80% (oitenta por cento) do valor gasto para a aquisição de remédios, desde que o empregado comprove por receita médica e nota fiscal, o preço do produto e a quantidade suficiente; **87°-AUXÍLIO-DOENÇA:** A empresa ressarcirá 50% (cinquenta por cento) do valor gasto com despesas médicas e odontológicas devidamente comprovadas pelo trabalhador; **88°-COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE:** A empresa complementarará o valor do auxílio-doença ou acidente pago pela Previdência Social até o limite da remuneração que deveria estar sendo percebida se em serviço ativo estivesse o obreiro (Artigo 63, § único, Lei Nº 8.213/91); **89°-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; **90°-ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:** Ao trabalho insalubre serão aplicados os adicionais de 50% (cinquenta por cento), 30% (trinta por cento) e 20% (vinte por cento) nas atividades de risco e de grau máximo, médio e mínimo, respectivamente; **§ UNICO:** O adicional será devido sobre o piso salarial da categoria; **91°-REFEITÓRIO:** A empresa que não dispuser de cantina ou refeitório destinará local em condições de higiene apto às refeições dos trabalhadores; **§ UNICO:** Os empregados permitirão a seus trabalhadores nos períodos de refeição e descanso a permanecerem no recinto do estabelecimento; **92°-REFEICAÇÃO:** 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 3% (três por cento) do piso salarial; **93°-AMAMENTAÇÃO:** A trabalhadora terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de uma hora cada um, para amamentar o próprio filho, até que este complete um ano de idade; **§ UNICO:** É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, e do Artigo 396, ambos da CLT (Adaptação do Precedente 006 do TST); **94°-EXAME DEMISSIONAL:** No Caso de demissão será apresentado juntamente com a rescisão de contrato de trabalho exame conforme portaria nº. 3.214, de 08/06/78 e NR-7; **95°-RELAÇÃO DE TRABALHADORES:** As empresas encaminharão a entidade profissional cópia das guias de contribuição prevista no instrumento coletivo, com a relação nominal dos respectivos trabalhadores no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto; **96°-RELAÇÃO DO E-SOCIAL:** As empresas encaminharão à entidade sindical dos trabalhadores, cópia das informações prestadas mensalmente ao e-social, relativamente aos componentes da categoria, na mesma ocasião em que façam a remessa das informações aos órgãos competentes; **97°-PROTEÇÃO DE DADOS:** É obrigação dos empregadores garantir a proteção aos dados pessoais dos empregados, nos termos da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD); **98°-QUADRO DEMONSTRATIVO DE CARGOS E SALÁRIOS:** As empresas fornecerão as entidades sindicais quando solicitada, e atuarão em local visível e de fácil acesso aos trabalhadores quadro demonstrativo de cargos, funções, salários e formas de reajustes compulsórios; **99°-CARIA DE APRESENTAÇÃO:** As empresas concederão carta de apresentação a todos os trabalhadores desligados da empresa quando solicitado pelo empregado; **100°-ANOTAÇÃO NA CTPS:** Serão anotadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social, as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissões, bem como o contrato de experiência e seu respectivo período de duração; **101°-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; **102°-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 física, após o prazo de 48 horas. (Precedente

Normativo nº 98/TST); **103°-ASSEMBLEIA:** As partes pactuantes concordam que a Assembleia é um direito fundamental dos trabalhadores e, estabelecem o direito de Assembleia equivalente a 12 (doze) horas/ano remuneradas e nas dependências das empresas, cujo exercício se dará da seguinte forma: a) A convocação será comunicada a direção empresarial com antecedência de 1 (um) dia; b) A organização sindical dos trabalhadores e ou representantes ou delegados sindicais, convocará Assembleia possivelmente no fim ou no início do período de trabalho; c) O desenvolvimento das reuniões em horários normais de trabalho deverá se dar em local comum e adequado a modalidade; **104°-ATIVIDADES SINDICAIS:** As empresas permitirão aos dirigentes sindicais acessos para afixação de cartazes, editais e distribuição de boletins informativos a categoria; **105°-TUTELA DOS DIRIGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL:** Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais as empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções; **§ PRIMEIRO:** Fica vedada a divulgação de matéria político-partidária. (Adaptação do Precedente 091 do TST); **§ SEGUNDO:** As empresas com mais de 10 (dez) empregados designará local adequado para que a entidade sindical possa se reunir com os trabalhadores; **106°-DISPENSA DE DIRIGENTE SINDICAL:** As empresas concederão licença remunerada aos 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; **107°-DELEGADOS SINDICAIS:** Nas empresas ou grupo de empresa com mais de 10 (dez) empregados é assegurado o direito de 01 (um) representante sindical com a finalidade de orientação e informação aos empregados; **§ UNICO:** O mandato do representante sindical será o mesmo da direção em exercício e com estabilidade no emprego; **108°-MENSALIDADES SINDICAIS:** As empresas efetuarão os descontos em folha de pagamento das mensalidades dos associados do sindicato, mediante autorização expressa dos mesmos, repassando os valores no prazo de 05 (cinco) dias úteis, conforme Art. 545 da CLT.; **109°-DIVULGAÇÃO E AFIXAÇÃO:** As partes integrantes do acordo coletivo de trabalho deverão divulgar e afixar nos locais de trabalho os termos do acordo aos seus representantes; **110°-COMPROVANTES DE PAGAMENTO:** As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento que contenha a identificação da empresa, a discriminação das parcelas pagas, os descontos efetuados e o FGTS; **111°-PAGAMENTO DE SALÁRIOS/ANALFAETOS:** O pagamento de salários aos analfabetos deverá ser efetuado mediante duas testemunhas e em moeda corrente, por eles indicados; **112°-ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA:** Concede-se adicional de transferência estabelecido no Parágrafo 3º, do Artigo 466 da CLT, no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário nominal; **113°-ESTABILIDADE DO TRABALHADOR TRANSFERIDO:** Assegura-se ao trabalhador transferido na forma do Artigo 469 da CLT a garantia de emprego por um ano após a data de transferência; **114°-COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE:** A empresa complementarará o valor do auxílio-doença ou acidente pago pela Previdência Social até o limite da remuneração que deveria estar sendo percebida, se em serviço ativo estivesse o empregado (Artigo 63, § único, Lei Nº. 8.213/91); **115°-AUXÍLIO FUNERAL:** Em caso de falecimento do trabalhador a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social a título de auxílio funeral o valor referente a 01 (um) piso salarial da categoria; **116°-MORTE CAUSADA POR ACIDENTE DE TRABALHO:** No caso de morte causada por acidente de trabalho a empresa custeará integralmente as despesas com o funeral. A empresa que manter seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares por ela integralmente custeados estará isenta desta cláusula. No caso de seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula as empresas cobrirão a diferença; **117°-CRECHES:** As empresas concederão um auxílio creche no valor equivalente a meio salário mínimo para reembolso das despesas efetivadas com creches de filhos na faixa etária de 0 (zero) à 6 (seis) anos. A creche será de livre escolha do trabalhador, de acordo com o inciso XXV, Art. 7º, da Constituição Federal.

(Adaptação do Precedente 022 do TST). **118º. AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL:** As empresas pagarão aos seus empregados que tenha filho excepcional, comprovadamente, um auxílio mensal correspondente a 20% (vinte por cento) calculado sobre a remuneração, por filho nessa condição. **119º. VALE-TRANSPORTE:** As empresas fornecerão nos termos da Lei nº 7.418/87 e 7.619/87 e decreto nº 95.247/87, tantos vales-transportes quantos forem necessários para a locomoção do empregado, de casa para o trabalho e vice-versa, incluindo-se o percurso utilizado quando do intervalo para as refeições, excetuando os casos onde a empresa forneça refeição ou vale-refeição, sem ônus aos empregados. **§ ÚNICO:** O fornecimento do vale-transporte será até o último dia útil anterior aquele que será utilizado efetivamente. **120º. LANCHES:** Os trabalhadores que em regime de trabalho extraordinário laborarem além de uma hora extraordinária diária, farão jus a 3,5% (três virgula cinco por cento) do piso salarial da categoria pagamento de igual valor em moeda corrente, por dia em que ocorrer tal situação. **121º. CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS:** As empresas concederão aos seus empregados uma Cesta Básica de Alimentos, nos termos do programa de Alimentação do trabalhador - PAT, instituído pela Lei Federal nº 6321/76, regulamentada pelo decreto nº 5 de 14/01/91. **122º-ASSENTOS:** Haverá assentos para os trabalhadores nos locais de trabalho que possam ser utilizados nas pausas verificadas nas atividades e nos intervalos de atendimento de clientes ou atividades que podem ser realizados sentados, sem prejudicar seu desempenho. **123º-INSTRUMENTOS DE TRABALHO:** Todos os instrumentos necessários ao trabalho serão fornecidos gratuitamente pelo empregador, sendo terminantemente proibida a exigência de que o empregado forneça tais instrumentos ou equipamentos. **124º-UNIFORMES:** As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente os uniformes quando seu uso for exigido, ficando o trabalhador obrigado a devolver por ocasião da rescisão do contrato. **125º. SAQUE DO PIS:** Garantia ao trabalhador dos salários no dia em que tiver que se afastar para recebimento do PIS. **126º-VALIDADE DA SUSPENSÃO OU DA ADVERTÊNCIA:** A suspensão ou advertência ao trabalhador só terá validade se comunicada por escrito e entregue uma via da comunicação ao mesmo. **127º-DISPENSA ARBITRÁRIA:** Fica vedada a dispensa arbitrária do empregado de conformidade com a Convenção 158 da OIT. **128º. AÇÃO DE CUMPRIMENTO:** Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional perante a justiça do trabalho para ajuizamento de ações de cumprimento independentemente da relação de trabalhadores, de autorização ou mandato dos mesmos em relação a quaisquer cláusulas ou dispositivos previstos em Lei. **129º. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço. **130º-GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO - INGRESSO COM ATRASO:** Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana. **131º-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 (quarenta e oito) horas. **132º-QUEBRA DE MATERIAL:** Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado. **133º- MENORES:** É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem a formalização do contrato de trabalho. **134º. ABONO DE FALTAS - FILHOS:** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, comprovados por atestado médico. (Adaptação do Precedente 095 do TST). **135º-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 pelo prazo de até 05(cinco) dias. **136º. 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. **137º-ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE FALECIMENTO:** No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço no dia do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário, mediante a devida comprovação, e de 05 (cinco) dias consecutivos como falta justificada, no caso de falecimento de parentes de 1º e 2º grau. **138º-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. **138º- 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. **§ PRIMEIRO:** Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar. **§ SEGUNDO:** 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. **139º-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. **140º-SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS:** Aos empregados que operam entregas de mercadorias será garantido, gratuitamente, um seguro de acidentes pessoais igual a 50 (cinquenta) vezes o maior piso salarial da categoria. **141º-REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE COMERCÁRIO:** 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. **142º-HOMOLOGAÇÃO:** Toda rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço, será homologada na entidade Sindical profissional. **143º. QUITAÇÃO - HOMOLOGAÇÃO:** Fica estabelecida a obrigatoriedade de o empregador pagar as verbas rescisórias, dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social e proceder à 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. **§ PRIMEIRO:** 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. **§ SEGUNDO:** As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas em dinheiro ou depósito em conta corrente do empregado, mediante comprovação. **§ TERCEIRO:** 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. **§ QUARTO:** O pagamento de anáforas só poderá ser efetuados em dinheiro, conforme Artigo 477, § 4º da CLT, e na presença de duas testemunhas. (Adaptação do Precedente 058 do TST). **§ QUARTO:** No ato da homologação deverá o empregador apresentar também os 06(seis) últimos comprovantes de pagamento mensais. **§ QUINTO:** O Empregador 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. **144º. 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. **145º- INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS:** O início de gozo das férias não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos e feriados, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias. (Adaptação do

Precedente 100 do TST). **146º. PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO:** Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponta Grossa e as Empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT., **§ 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 n. 12.790/2013.

147º. ABONO FILHO ESPECIAL: As empresas concederão a todos os seus empregados um abono familiar mensal, além do salário familiar legal, de importância equivalente a R\$ 106,00 (cento e seis reais) por filho menor de 14 (quatorze) anos de idade, por filho inválido, 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. **148º-FERIADOS:** Fica vedado o trabalho em feriados, sendo considerados feriados, além daqueles fixados em Lei Federal, Estadual e Municipal, a terça-feira de Carnaval e o dia da Emancipação Política do Paraná (19 de dezembro). **149º. 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. **150º-DOCUMENTOS:** Em todo e qualquer documento em que o empregado colocar sua assinatura, será entregue a este, segunda via ou fotocópia. **151º-AUXÍLIO SOCIAL:** As empresas efetuarão o recolhimento de importância fixa no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por empregado, para a entidade laboral, o qual terá por finalidade específica o custeio de benefícios em favor dos trabalhadores componentes da categoria, com vistas à melhoria da sua condição social. Dentre outras, as destinadas ao seu aperfeiçoamento profissional e cultural, à assistência na área da saúde, tanto médico quanto odontológica, seguros de vida e acidentes, e auxílio funeral. **152º-DISPENSA DO AVISO PRÉVIO PARA A MAE TRABALHADORA:** A empregada que se demitir no prazo de até 90 (noventa) dias do retorno da licença maternidade ficará dispensada do cumprimento de aviso prévio, sem prejuízo do salário. **153º.**

AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO – ADIANTAMENTO DO BENEFÍCIO: Em caso de afastamento do empregado com pedido junto ao INSS para pagamento de auxílio - doença ou auxílio - doença acidentário, a empresa pagará ao empregado o valor de 1 (um) salário mínimo mensal a título de adiantamento do benefício previdenciário enquanto este não for implantado pelo INSS, com posterior restituição, pelo empregado ao empregador, dos valores por ele recebidos, mediante desconto nos salários devidos após a cessação do benefício ou então nas verbas rescisórias. **154º-LIMBO PREVIDENCIÁRIO:** Sempre que o empregado retornar ao trabalho após alta do INSS e o médico do trabalho discordar da alta previdenciária, as empresas arcarão com o pagamento do salário mensal devido ao empregado, até novo afastamento do empregado mediante efetivo recebimento de novo benefício ou retorno ao trabalho. **155º. CUSTEIO DE BENEFÍCIOS EM PROL DOS EMPREGADOS:** As partes negociarão em convenção ou acordo coletivo de trabalho o repasse de verbas para o custeio de benefícios e serviços aos trabalhadores por intermédio da respectiva entidade sindical profissional, que se responsabiliza pela operacionalização e concessão dos benefícios, de acordo com critérios previamente fixados na norma coletiva ou no regulamento da entidade associativa. **156º. VIGÊNCIA:** As cláusulas econômicas terão vigência de 12 (doze) meses – prazo CCT - e as demais cláusulas vigência de 24 (vinte e quatro) meses, 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. **157º. VALE ALIMENTAÇÃO:** As empresas fornecerão diretamente aos seus trabalhadores, vale alimentação no valor mínimo de R\$100,00 (cem reais) por mês de efetivo trabalho. Reterido benefício poderá ser pago em numerário, diretamente em folha de pagamento, ou mediante cartão alimentação, ficando certo, que não tem natureza salarial a parcela, nem incidências ou reflexos de quaisquer natureza. **158º- BASE TERRITORIAL:** A presente

negociação coletiva representa as categorias econômicas e profissionais representadas na base territorial que abrange os seguintes municípios: Ponta Grossa, Telêmaco Borba, Irai, Ipiranga, Imbaú, Imbituva, Castro, Palmeira, Piraí do Sul, Teixeira Soares, Fernandes Pinheiro, Prudentópolis, Guaraniangá, Carambei, Tibagi, Jaguariaíva, Arapoti, Mallet, Ventania e Serigés. **159º. PENALIDADES:** Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 01 (um) piso salarial da categoria, em favor do trabalhador ou da entidade sindical, dependendo quem for prejudicado, sendo que tais penalidades caberão por infração e por empregado prejudicado com eventual infração e poderão ser reclamadas diretamente pela entidade sindical, independente de outorga do trabalhador, quando em favor deste. **160º. PRAZO DE VIGÊNCIA:** O prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 12 (doze) meses a contar de 01/05/2024 à 30/04/2025 data base maio e de 01/06/2024 a 31/05/2025 data base junho.

Ponta Grossa, 07 de maio de 2024.


Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponta Grossa
Osenir Izabel da Luz Mollate
Presidente