

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040519/2012

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TOLEDO, CNPJ n. 78.115.524/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FLAVIO BONIFACIO PINTO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TOLEDO, CNPJ n. 78.679.594/0001-04, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOAO BATISTA SILVA CAMPOS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2012 a 31 de maio de 2013 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DE TODOS OS TRABALHADORES DO COMERCIO VAREJISTA EM GERAL, PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO PLANO DA CNTC., NA SUA BASE TERRITORIAL INTERMUNICIPAL, DO ESTADO DO PARANÁ, com abrangência territorial em Guaíra/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Nova Santa Rosa/PR, Santa Helena/PR, São José das Palmeiras/PR e Toledo/PR.** , com abrangência territorial em Toledo/PR.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se, a partir de 1º DE JUNHO DE 2012, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com 90(noventa) dias ou mais de serviços prestados ao mesmo empregador, os seguintes pisos salariais:

A) Aos empregados que exerçam as funções de Pacoteiro, fica assegurado piso salarial de R\$640,00(Seiscentos Quarenta Reais);

B) Aos empregados que exerçam as funções de Copa, Cozinha, Limpeza, Contínuos, Office-Boys, Repositor, Porteiros, Auxiliar de Açougueiro, Auxiliar de Panificação e Auxiliar de Confeiteiro, fica assegurado piso salarial de R\$.760,00(Setecentos e Sessenta Reais);

C) Para os Vendedores e aos demais empregados, fica assegurado piso salarial de R\$.820,00(Oitocentos e VinteReais).

D) O piso salarial do Menor Aprendiz será equivalente aoSalário Mínimo Nacional.

E) Aos empregados que comprovem serem estudantes e admitidos para jornada de seis horas diárias e de trinta e seis horas semanais, fica assegurado piso salarial proporcional relativamente a função que vier desempenhar na Empresa.

CLÁUSULA QUARTA - PARAGRAFO ÚNICO

Nos primeiros noventa dias de contratualidade, fica garantido salário igual a 700,00(Setecentos Reais) a todos os Empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho, exceto os Empregados das funções previstas na clausula 3 da letra "A" acima.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou parte fixa dos salários de Junho de 2011, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustadas em 1º DE JUNHO DE 2012, com a aplicação do percentual de 8,00%(oito por cento).-

CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais, resultantes da aplicação do índice previsto na cláusula 3ª(terceira) deste instrumento, e, relativas a JUNHO/2012, serão pagas destacadamente em uma parcela na folha de pagamento de JULHO/2012, obrigação líquida e certa a ser satisfeita. As diferenças com base no Salário Normativo, cláusula 3ª(terceira), igualmente serão pagas obedecida a forma acima estabelecida.-

Pagamento de Salário □ Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida garantia do Salário Mínimo Nacional, por jornada integral, acrescido de 15%(quinze por cento), excluídos os Empregados na função de Pacoteiros, os quais terão direito a Piso Salarial na mesma proporção em relação ao Salário Mínimo.-

CLÁUSULA OITAVA - PARAGRAFO ÚNICO

A garantia de Piso de que trata o caput da cláusula somente será aplicada a partir do mês da data base, JUNHO/2012.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vales-farmácia e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA - ESCALONAMENTO

Os empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2011, terão os seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes percentuais:

MÊS DE ADMISSÃO	INDICE ACUMULADO
JUNHO/2011	8,00%
JULHO/2011	7,36%
AGOSTO/2011	6,69%
SETEMBRO/2011	6,02%
OUTUBRO/2011	5,35%
NOVEMBRO/2011	4,68%
DEZEMBRO/2011	4,01%
JANEIRO/2012	3,34%
FEVEREIRO/2012	2,68%
MARÇO/2012	2,00%

ABRIL/2012	1,64%
MAIO/2012	0,57%

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÕES

A correção salarial ora estabelecida sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde Junho de 2011. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem legal ou judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrumento Normativa nº. 4, do T.S.T., alínea XXI).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LANCHES

Os intervalos de quinze minutos para lanche, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 60% (sessenta por cento) para as 02 (duas) primeiras diárias e com 100% (cem por cento) as demais.

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMISSIONISTAS

Aos empregados comissionistas caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$.850,00(Oitocentos e Cinquenta Reais), após 90(noventa) dias de serviços prestados ao mesmo empregador.

Aos empregados comissionistas, os empregadores fornecerão mensalmente

o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e o repouso semanal remunerado.

A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias, será considerada a média das comissões percebidas nos últimos 12(doze) meses, corrigindo-se mês a mês os valores das referidas comissões, pelos índices do I.N.P.C./I.B.G.E., de acordo com a tabela oficial, ou outro índice que vier a substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês.

No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas como exposto acima, observando-se os 12(doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento, e, no cálculo do 13º salário, será considerada a média das comissões, atualizadas no ano de referência.

GESTANTES COMISSIONISTAS: Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite o regime de correção das comissões, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12(doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei Nº 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO MORTE/FUNERAL

Em caso de morte ou falecimento de Empregado, a empresa pagará aos seus dependentes habilitados junto a Previdência Social, o valor equivalente de R\$.550,00(Quinhentos e Cinquenta Reais) a título de Auxílio Morte/Funeral, excluindo-se os empregados que a empresa que já possuem Seguro de Vida ou Auxílio Funeral.-

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA E PARENTES DE 1º GRAU

No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviços no dia do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário, mediante a devida comprovação.-E de 3 [Três] dias consecutivos como falta justificada no caso de falecimento de parentes de 1º grau.

Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais (Instrução N° 1 / T.S.T.).

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder o pagamento dos haveres devidos na quitação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISAO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

No caso de denúncia do contrato, por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Por ocasião das homologações rescisórias de contrato de trabalho, efetuadas junto à Entidade Sindical dos Empregados, a mesma deverá exigir Certidão Negativa da Entidade Sindical Patronal.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será equivalente ao quadroabaixo:

Até 1 ano	30 dias
De mais de 1 ano até menos de 2 anos	$30 + 3 = 33$ dias
De 2 anos até menos de 3 anos	$30 + 6 = 36$ dias
De 3 anos até menos de 4 anos	$30 + 9 = 39$ dias
De 4 anos até menos de 5 anos	$30 + 12 = 42$ dias
De 5 anos até menos de 6 anos	$30 + 15 = 45$ dias
De 6 anos até menos de 7 anos	$30 + 18 = 48$ dias
De 7 anos até menos de 8 anos	$30 + 21 = 51$ dias

De 8 anos até menos de 9 anos	30 + 24 = 54 dias
De 9 anos até menos de 10 anos	30 + 27 = 57 dias
De 10 anos até menos de 11 anos	30 + 30 = 60 dias
De 11 anos até menos de 12 anos	30 + 33 = 63 dias
De 12 anos até menos de 13 anos	30 + 36 = 66 dias
De 13 anos até menos de 14 anos	30 + 39 = 69 dias
De 14 anos até menos de 15 anos	30 + 42 = 72 dias
De 15 anos até menos de 16 anos	30 + 45 = 75 dias
De 16 anos até menos de 17 anos	30 + 48 = 78 dias
De 17 anos até menos de 18 anos	30 + 51 = 81 dias
De 18 anos até menos de 19 anos	30 + 54 = 84 dias
De 19 anos até menos de 20 anos	30 + 57 = 87 dias
De 20 anos em diante	30 + 60 = 90 dias

OBS: Para o trabalhador com maior tempo de empresa ao que se refere a lei 12506/11 será devido:

A) de 25 a 30 anos de serviço na empresa 105 (cento e cinco) dias; B) acima de 30 anos de serviço na empresa 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTÁGIO

As Empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal, signatária neste instrumento, somente poderão utilizar o labor de estagiários se cumpridas todas as exigências previstas na Lei nº. 6494 de 07 de dezembro de 1977(DOU. 09/12/77) e no Decreto nº. 87.497 de 18 de agosto de 1982(DOU. 19/08/82).-

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MENORES

É proibido a admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na C.T.P.S., o referido contrato.

Relações de Trabalho **Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CHEQUES

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário e recebidos na função de caixa, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento das quais tenha ciência expressa.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

Quando exigidos na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até 180(cento e oitenta) dias após o parto e desde o momento em que seja confirmada a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo. Na falta de fornecimento do recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez pelo empregador por todos os meios de provas admitidas em direito.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12(doze) meses, nos termos da Lei Nº 8.213/91, Artigo 118.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS

Os empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10%(dez por cento) do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO □ O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheques, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS-LANCHES

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 (dezenove horas), de 2ª Feira a 6ª Feira, desde que excedidos 15(quinze) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo Empregador ou a um pagamento equivalente a 2%(dois por cento) do piso salarial (cláusula 03 da letra B), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória. Para outros dias da semana as condições serão estipuladas quando negociados estes dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

As empresas poderão implantar Banco de Horas na forma do que dispõe o Artº. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante acordo com a concordância expressa do Trabalhador, devidamente protocolada junto ao Sindicato Obreiro, sob pena de nulidade, o qual conterà os elementos objetivos da compensação, atendidos os requisitos abaixo elencados:

- 1) O regime de Banco de Horas poderá abranger, ou não, todos os setores da empresa;
- 2) A duração do trabalho semanal no período considerado normal será de 44(quarenta e quatro) horas semanais, havendo descansos semanal aos domingos;
- 3) A jornada semanal de 44(quarenta e quatro) horas poderá ser reduzida para até 32(trinta e duas) horas por semana, sem que haja a correspondente redução de salário. Nas situações em que haja a necessidade de uma jornada de trabalho maior, esta poderá aumentar até o limite de 56(cinquenta e seis) horas semanais;
- 4) A quantidade de horas trabalhadas a menos do que a jornada semanal de 44(quarenta e quatro) horas, será apontada como saldo devedor do empregado. A quantia de horas trabalhadas a maior do que a jornada de 44(quarenta e quatro) horas, será computada como saldo credor obedecido o critério de crédito na proporção de 01(uma) hora por 01:36(uma hora e trinta e seis minutos);
- 5) Durante o período do acordo, deverá constar mensalmente no envelope de pagamento do empregado, um balanço do total das horas trabalhadas, no período, contabilizando-se em débito ou crédito as horas do referido empregado;
- 6) A compensação deverá estar completa no período máximo de 120(cento e vinte) dias, podendo a partir daí ser negociado novo regime de Banco de Horas, sempre por períodos máximos de 120(cento e vinte) dias;
- 7) No caso de haver crédito de horas do empregado, ao final do período de 120(cento e vinte) dias, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com adicional de 60%(sessenta por cento); no caso de haver débitos de horas do empregado, não ocorrendo a compensação no prazo previsto, perderá a empresa o direito de exigi-las posteriormente do(s) empregado(s);

8) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral das horas em regime de Banco de Horas, havendo saldo credor, o valor das horas trabalhadas além da jornada normal, serão pagas por ocasião da quitação das verbas rescisórias, com acréscimo de 60%(sessenta por cento). Caso haja negativo de horas, fica quitação automaticamente o débito com o empregador;

9) Não se incluem no regime de compensação, as eventuais horas trabalhadas em domingos e feriados, que continuarão regidas pela Lei.-

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA DESCANSO

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, no gozo de intervalo para descanso (Artigo 71 da C.L.T.). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado será fruído aos domingos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO AOS SABADOS

Todo Trabalhador pertencente a Categoria do Comércio, exceto Empregados de Mercados, Supermercados, Hipermercados e Similares, terão direito no mínimo a um Sábado de descanso, após as 13:00(treze) horas.-

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS-ATESTADO MÉDICO

Serão reconhecidos os atestados médicos para o responsável no acompanhamento em internações de filhos menores.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela prorrogação.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Fica aberta a possibilidade de Acordo para Compensação de Horário, cumpridas as exigências legais, entre Empresas e Entidade Sindical Profissional, observados os prazos previstos para a respectiva negociação.-

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no Artigo 144 da C.L.T..

Licença não Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seus mandatos, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela Entidade sindical, com antecedência mínima de 05(cinco) dias, e, por prazo de até de 15(quinze) dias por ano.

Relações Sindicais

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a encaminharem à entidade sindical dos empregados, uma cópia de sua RAIS □ Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30(trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a entidade sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ENTIDADES SIGNATÁRIAS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado como EMPREGADORES o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE TOLEDO, com sede a Rua Piratini, nº. 2049, Centro, CEP. 85.910-010, Toledo, Paraná, CNPJ.Nº. 78.679.594/0001-04, por seu Diretor Presidente, Sr. JOÃO BATISTA SILVA CAMPOS, CPF.Nº. 038.261.120-91, e, de outro lado, representando os Empregados, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TOLEDO, com sede a Rua Souza Naves, nº. 209, Centro, CEP. 85.900-160, Toledo, Paraná, CNPJ.Nº. 78.115.524/0001-15, por seu Diretor Presidente, Sr. FLAVIO BONIFACIO PINTO, CPF.Nº. 840.233.179-34, infra firmad, ambos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratados firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas cláusulas adiante:

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BASE TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os municípios de Céu Azul, Guairá, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Santa Helena, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguaçu, Toledo e Vera Cruz do Oeste.-

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VIGENCIA DA CONVENCAO COLETIVA DO TRABALHO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12(doze) meses, de 1º DE JUNHO DE 2012 a 31 DE MAIO DE 2013.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADE

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da C.L.T., fica estipulada multa de 50%(cinquenta por cento) do menor piso da Categoria, estipulado na clausula terceira, letra "A" em favor da parte prejudicada, por infração.-

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas 03, 04 e 15, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso na negociação, e, devendo as Entidades Signatárias promoverem entendimentos preliminares até 15(quinze) de Maio de 2013, visando a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014, afim de evitarmos o que tem ocorrido nos últimos anos(atrasos despropositados).

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS

As empresas concordatárias e a massa falida, que continuarem a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

FLAVIO BONIFACIO PINTO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TOLEDO

JOAO BATISTA SILVA CAMPOS

Diretor

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TOLEDO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040519/2012

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TOLEDO, CNPJ n. 78.115.524/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FLAVIO BONIFACIO PINTO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TOLEDO, CNPJ n. 78.679.594/0001-04, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOAO BATISTA SILVA CAMPOS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2012 a 31 de maio de 2013 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DE TODOS OS TRABALHADORES DO COMERCIO VAREJISTA EM GERAL, PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO PLANO DA CNTC., NA SUA BASE TERRITORIAL INTERMUNICIPAL, DO ESTADO DO PARANÁ, com abrangência territorial em Guaíra/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Nova Santa Rosa/PR, Santa Helena/PR, São José das Palmeiras/PR e Toledo/PR.** , com abrangência territorial em Toledo/PR.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se, a partir de 1º DE JUNHO DE 2012, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com 90(noventa) dias ou mais de serviços prestados ao mesmo empregador, os seguintes pisos salariais:

A) Aos empregados que exerçam as funções de Pacoteiro, fica assegurado piso salarial de R\$640,00(Seiscentos Quarenta Reais);

B) Aos empregados que exerçam as funções de Copa, Cozinha, Limpeza,

Continuos, Office-Boys, Repositor, Porteiros, Auxiliar de Açougueiro, Auxiliar de Panificação e Auxiliar de Confeiteiro, fica assegurado piso salarial de R\$.760,00(Setecentos e Sessenta Reais);

C) Para os Vendedores e aos demais empregados, fica assegurado piso salarial de R\$.820,00(Oitocentos e Vinte Reais).

D) O piso salarial do Menor Aprendiz será equivalente ao Salário Mínimo Nacional.

E) Aos empregados que comprovem serem estudantes e admitidos para jornada de seis horas diárias e de trinta e seis horas semanais, fica assegurado piso salarial proporcional relativamente a função que vier desempenhar na Empresa.

CLÁUSULA QUARTA - PARAGRAFO ÚNICO

Nos primeiros noventa dias de contratualidade, fica garantido salário igual a 700,00(Setecentos Reais) a todos os Empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho, exceto os Empregados das funções previstas na clausula 3 da letra "A" acima.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou parte fixa dos salários de Junho de 2011, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustadas em 1º DE JUNHO DE 2012, com a aplicação do percentual de 8,00%(oito por cento).-

CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais, resultantes da aplicação do índice previsto na cláusula 3ª(terceira) deste instrumento, e, relativas a JUNHO/2012, serão pagas destacadamente em uma parcela na folha de pagamento de JULHO/2012, obrigação líquida e certa a ser satisfeita. As diferenças com base no Salário Normativo, cláusula 3ª(terceira), igualmente serão pagas obedecida a forma acima estabelecida.-

Pagamento de Salário □ Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida garantia do Salário Mínimo Nacional, por jornada integral, acrescido de 15%(quinze por cento), excluídos os Empregados na função de Pacoteiros, os quais terão direito a Piso Salarial na mesma proporção em relação ao Salário Mínimo.-

CLÁUSULA OITAVA - PARAGRAFO ÚNICO

A garantia de Piso de que trata o caput da cláusula somente será aplicada a partir do mês da data base, JUNHO/2012.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vales-farmácia e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA - ESCALONAMENTO

Os empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2011, terão os seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes percentuais:

MÊS DE ADMISSÃO	INDICE ACUMULADO
JUNHO/2011	8,00%
JULHO/2011	7,36%
AGOSTO/2011	6,69%

SETEMBRO/2011	6,02%
OUTUBRO/2011	5,35%
NOVEMBRO/2011	4,68%
DEZEMBRO/2011	4,01%
JANEIRO/2012	3,34%
FEVEREIRO/2012	2,68%
MARÇO/2012	2,00%
ABRIL/2012	1,64%
MAIO/2012	0,57%

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÕES

A correção salarial ora estabelecida sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde Junho de 2011. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem legal ou judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrumento Normativa nº. 4, do T.S.T., alínea XXI).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LANCHES

Os intervalos de quinze minutos para lanche, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 60% (sessenta por cento) para as 02 (duas) primeiras diárias e com 100% (cem por cento) as demais.

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMMISSIONISTAS

Aos empregados comissionistas caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$.850,00(Oitocentos e Cinquenta Reais), após 90(noventa) dias de serviços prestados ao mesmo empregador.

Aos empregados comissionistas, os empregadores fornecerão mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e o repouso semanal remunerado.

A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias, será considerada a média das comissões percebidas nos últimos 12(doze) meses, corrigindo-se mês a mês os valores das referidas comissões, pelos índices do I.N.P.C./I.B.G.E., de acordo com a tabela oficial, ou outro índice que vier a substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês.

No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas como exposto acima, observando-se os 12(doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento, e, no cálculo do 13º salário, será considerada a média das comissões, atualizadas no ano de referência.

GESTANTES COMMISSIONISTAS: Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite o regime de correção das comissões, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12(doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei Nº 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO MORTE/FUNERAL

Em caso de morte ou falecimento de Empregado, a empresa pagará aos seus dependentes habilitados junto a Previdência Social, o valor equivalente de R\$.550,00(Quinhentos e Cinquenta Reais) a título de Auxílio Morte/Funeral, excluindo-se os empregados que a empresa que já possuem Seguro de Vida ou Auxílio Funeral.-

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA E PARENTES DE 1º GRAU

No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviços no dia do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário, mediante a devida comprovação.-E de 3 [Três] dias consecutivos como falta justificada no caso de falecimento de parentes de 1º grau.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais (Instrução Nº 1 / T.S.T.).

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder o pagamento dos haveres devidos na quitação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISAO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

No caso de denúncia do contrato, por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Por ocasião das homologações rescisórias de contrato de trabalho, efetuadas junto à Entidade Sindical dos Empregados, a mesma deverá exigir Certidão Negativa da Entidade Sindical Patronal.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será equivalente ao quadro abaixo:

Até 1 ano	30 dias
De mais de 1 ano até menos de 2 anos	$30 + 3 = 33$ dias
De 2 anos até menos de 3 anos	$30 + 6 = 36$ dias
De 3 anos até menos de 4 anos	$30 + 9 = 39$ dias
De 4 anos até menos de 5 anos	$30 + 12 = 42$ dias
De 5 anos até menos de 6 anos	$30 + 15 = 45$ dias
De 6 anos até menos de 7 anos	$30 + 18 = 48$ dias
De 7 anos até menos de 8 anos	$30 + 21 = 51$ dias
De 8 anos até menos de 9 anos	$30 + 24 = 54$ dias
De 9 anos até menos de 10 anos	$30 + 27 = 57$ dias
De 10 anos até menos de 11 anos	$30 + 30 = 60$ dias
De 11 anos até menos de 12 anos	$30 + 33 = 63$ dias
De 12 anos até menos de 13 anos	$30 + 36 = 66$ dias
De 13 anos até menos de 14 anos	$30 + 39 = 69$ dias
De 14 anos até menos de 15 anos	$30 + 42 = 72$ dias
De 15 anos até menos de 16 anos	$30 + 45 = 75$ dias
De 16 anos até menos de 17 anos	$30 + 48 = 78$ dias
De 17 anos até menos de 18 anos	$30 + 51 = 81$ dias
De 18 anos até menos de 19 anos	$30 + 54 = 84$ dias
De 19 anos até menos de 20 anos	$30 + 57 = 87$ dias
De 20 anos em diante	$30 + 60 = 90$ dias

OBS: Para o trabalhador com maior tempo de empresa ao que se refere a lei 12506/11 será devido:

A) de 25 a 30 anos de serviço na empresa 105 (cento e cinco) dias; B) acima de 30 anos de serviço na empresa 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado que não tiver interesse no cumprimento

do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTÁGIO

As Empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal, signatária neste instrumento, somente poderão utilizar o labor de estagiários se cumpridas todas as exigências previstas na Lei nº. 6494 de 07 de dezembro de 1977(DOU. 09/12/77) e no Decreto nº. 87.497 de 18 de agosto de 1982(DOU. 19/08/82).-

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MENORES

É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na C.T.P.S., o referido contrato.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e

Estabilidades

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CHEQUES

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário e recebidos na função de caixa, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento das quais tenha ciência expressa.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

Quando exigidos na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até 180(cento e oitenta) dias após o parto e desde o momento em que seja confirmada a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo. Na falta de fornecimento do recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez pelo empregador por todos os meios de provas admitidas em direito.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12(doze) meses, nos termos da Lei Nº 8.213/91, Artigo 118.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS

Os empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10%(dez por cento) do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO □ O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheques, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS-LANCHES

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 (dezenove horas), de 2ª Feira a 6ª Feira, desde que excedidos 15(quinze) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo Empregador ou a um pagamento equivalente a 2%(dois por cento) do piso salarial (cláusula 03 da letra B), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória. Para outros dias da semana as condições serão estipuladas quando negociados estes dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

As empresas poderão implantar Banco de Horas na forma do que dispõe o Artº. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante acordo com a concordância expressa do Trabalhador, devidamente protocolada junto ao Sindicato Obreiro, sob pena de nulidade, o qual conterá os elementos objetivos da compensação, atendidos os requisitos abaixo elencados:

- 1) O regime de Banco de Horas poderá abranger, ou não, todos os setores da empresa;
- 2) A duração do trabalho semanal no período considerado normal será de 44(quarenta e quatro) horas semanais, havendo descansos semanal aos domingos;
- 3) A jornada semanal de 44(quarenta e quatro) horas poderá ser reduzida para até 32(trinta e duas) horas por semana, sem que haja a correspondente redução de salário. Nas situações em que haja a necessidade de uma jornada de trabalho maior, esta poderá aumentar até o limite de 56(cinquenta e seis) horas semanais;
- 4) A quantidade de horas trabalhadas a menos do que a jornada semanal de 44(quarenta e quatro) horas, será apontada como saldo devedor do empregado. A quantia de horas trabalhadas a maior do que a jornada de 44(quarenta e quatro) horas, será computada como saldo credor obedecido o critério de crédito na proporção de 01(uma) hora por 01:36(uma hora e trinta e seis minutos);
- 5) Durante o período do acordo, deverá constar mensalmente no envelope de pagamento do empregado, um balanço do total das horas trabalhadas, no período, contabilizando-se em débito ou crédito as horas do referido empregado;
- 6) A compensação deverá estar completa no período máximo de 120(cento e vinte) dias, podendo a partir daí ser negociado novo regime de Banco de Horas, sempre por períodos máximos de 120(cento e vinte) dias;
- 7) No caso de haver crédito de horas do empregado, ao final do período de 120(cento e vinte) dias, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com adicional de 60%(sessenta por cento); no caso de haver débitos de horas do empregado, não ocorrendo a compensação no prazo previsto, perderá a empresa o direito de exigir-las posteriormente do(s) empregado(s);
- 8) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral das horas em regime de Banco de Horas, havendo saldo credor, o valor das horas trabalhadas além da jornada normal, serão pagas por ocasião da quitação das verbas rescisórias, com acréscimo de 60%(sessenta por cento). Caso haja negativo de horas, fica quitação automaticamente o débito com o empregador;
- 9) Não se incluem no regime de compensação, as eventuais horas trabalhadas em domingos e feriados, que continuarão regidas pela Lei.-

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA DESCANSO

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, no gozo de intervalo para descanso (Artigo 71 da C.L.T.). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado será fruído aos domingos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO AOS SABADOS

Todo Trabalhador pertencente a Categoria do Comércio, exceto Empregados de Mercados, Supermercados, Hipermercados e Similares, terão direito no mínimo a um Sábado de descanso, após as 13:00(treze) horas.-

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS-ATESTADO MÉDICO

Serão reconhecidos os atestados médicos para o responsável no acompanhamento em internações de filhos menores.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela prorrogação.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Fica aberta a possibilidade de Acordo para Compensação de Horário, cumpridas as exigências legais, entre Empresas e Entidade Sindical Profissional, observados os prazos previstos para a respectiva negociação.-

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no Artigo 144 da C.L.T..

Licença não Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seus mandatos, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela Entidade sindical, com antecedência mínima de 05(cinco) dias, e, por prazo de até de 15(quinze) dias por ano.

Relações Sindicais

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a encaminharem à entidade sindical dos empregados, uma cópia de sua RAIS □ Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30(trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a entidade sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ENTIDADES SIGNATÁRIAS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado como EMPREGADORES o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE TOLEDO, com sede a Rua Piratini, nº. 2049, Centro, CEP. 85.910-010, Toledo, Paraná, CNPJ.Nº. 78.679.594/0001-04, por seu Diretor Presidente, Sr. JOÃO BATISTA SILVA CAMPOS, CPF.Nº. 038.261.120-91, e, de outro lado, representando os Empregados, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TOLEDO, com sede a Rua Souza Naves, nº. 209, Centro, CEP. 85.900-160, Toledo, Paraná, CNPJ.Nº. 78.115.524/0001-15, por seu Diretor Presidente, Sr. FLAVIO BONIFACIO PINTO, CPF.Nº. 840.233.179-34, infra firmad, ambos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratados firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas cláusulas adiante:

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BASE TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os municípios de Céu Azul, Guairá, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Santa Helena, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguaçu, Toledo e Vera Cruz do Oeste.-

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VIGENCIA DA CONVENCAO COLETIVA DO TRABALHO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12(doze)

meses, de 1º DE JUNHO DE 2012 a 31 DE MAIO DE 2013.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADE

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da C.L.T., fica estipulada multa de 50%(cinquenta por cento) do menor piso da Categoria, estipulado na clausula terceira, letra "A" em favor da parte prejudicada, por infração.-

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas 03, 04 e 15, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso na negociação, e, devendo as Entidades Signatárias promoverem entendimentos preliminares até 15(quinze) de Maio de 2013, visando a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014, afim de evitarmos o que tem ocorrido nos últimos anos(atrasos despropositados).

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS

As empresas concordatárias e a massa falida, que continuarem a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

FLAVIO BONIFACIO PINTO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TOLEDO

JOAO BATISTA SILVA CAMPOS
Diretor
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TOLEDO