

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004695/2013  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/10/2013  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051557/2013  
NÚMERO DO PROCESSO: 46318.001477/2013-62  
DATA DO PROTOCOLO: 18/10/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA, CNPJ n. 79.147.799/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEOCIDES FORNAZZA;

E

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO E DO COMERCIO VAREJISTA DE MARINGA E REGIAO - SIVAMAR, CNPJ n. 77.266.146/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE RUBENS ABRAO;

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 01º de junho de 2013 a 31 de maio de 2014 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Empregados no Comércio, do plano da CNEC**, com abrangência territorial em **Astorga/PR, Doutor Camargo/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Iguaçu/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Lobato/PR, Mandaguaçu/PR, Marialva/PR, Maringá/PR, Ourizona/PR, Paçandu/PR, Presidente Castelo Branco/PR, São Jorge do Ivaí/PR e Sarandi/PR**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

Com a vigência da presente convenção coletiva as empresas pagarão aos seus empregados abrangidos, pisos salariais, já reajustados, de acordo com as seguintes disposições:

**I - R\$ 980,00 (novecentos e oitenta reais)** - como garantia dos empregados comissionistas, caso as comissões devidas não atinjam tal valor;

**II - R\$ 940,00 (novecentos e quarenta reais)** - para os demais empregados abrangidos, exceto o disposto no inciso III;

**III - R\$ 980,00 (novecentos e oitenta reais)** - para os empregados que exerçam a função de caixa no segmento supermercadista;

**IV - R\$ 840,00 (oitocentos e quarenta reais)** - para os empregados que não tenham experiência profissional comprovada em CTPS, ou seja, para aqueles iniciantes no mercado de trabalho, durante os primeiros 120 (cento e vinte) dias da contratação. Após o empregado passar a perceber o salário previsto no inciso I, II ou III, conforme sua função;

**V** – para os iniciantes no mercado de trabalho contratados para o exercício das funções de contínuo/office boy, ou empacotador, o salário previsto no inciso IV é devido pelos 120 (cento e vinte) dias iniciais da contratação, após o empregado passar a perceber o salário fixado no inciso II.

**Parágrafo primeiro.** Para efeitos da presente cláusula, devem ser observadas dentre outras disposições, as seguintes diretrizes:

**a)** Entende-se como empregado exercente da função de contínuo/office boy, o menor de 18 anos de idade, que trabalhe exclusivamente em atividades administrativas internas de menor complexidade como a operação de máquinas copiadoras, entrega de correspondência e auxílio no arquivamento de documentos e expedição de notas fiscais, sendo vedado o exercício de qualquer atividade externa como a realização de pagamentos em lotéricas/casas bancárias, serviços de cobrança ou entrega de mercadorias;

**b)** Entende-se como pacoteiro o empregado menor de 18 anos de idade que trabalhe exclusivamente no auxílio ao atendimento a clientes, auxiliando no empacotamento de mercadorias nas caixas registradoras e no transporte destas até o veículo do cliente, desde que dentro dos limites físicos da empresa, sendo vedada a entrega de mercadorias na rua ou em estacionamento não imediatamente contíguo ao estabelecimento do empregador, proibindo-se o exercício de atividades diversas como o abastecimento, carregamento, descarregamento ou arrumação de mercadorias;

**Parágrafo segundo.** Os menores serão admitidos ao emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho, ainda que originários de convênio entre empresa e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados, observadas as condições do menor aprendiz, ora negociadas.

**Parágrafo terceiro.** As diferenças apuradas na aplicação dos reajustes tratados nesta cláusula, ou seja, as diferenças havidas entre os meses de junho a setembro/2013, serão pagas na seguinte forma: dos meses de junho e julho serão pagas na folha de pagamento do mês de outubro/2013 já devidamente corrigido, e dos meses de agosto e setembro/2013 na folha de pagamento do mês de novembro/2013, valores esses já devidamente reajustados. Havendo rescisão contratual antes do pagamento integral destas diferenças salariais, as parcelas ainda não pagas serão quitadas no ato do pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo quarto.** Permite-se a contratação, mediante a celebração de acordo firmado com a chancela do SINCOMAR, para pagamento de salário proporcional à jornada trabalhada nos seguintes casos:

**a) Folguista de Vigia** – considera-se como tal o vigia que trabalha unicamente cobrindo as folgas do vigia titular, cuja jornada máxima semanal não excederá de 22 (vinte e duas) horas semanais, observada a jornada máxima diária de 08 (oito) horas, mediante salário

proporcional ao piso da categoria, estipulados nos incisos II e IV da presente cláusula, quanto às horas efetivamente trabalhadas;

**b) Serviços de Zeladoria e Limpeza** – visando-se a reintegração no mercado de trabalho dos trabalhadores aposentados, autoriza-se a contratação destes para exercício de serviços de zeladoria e limpeza, com jornada diária máxima de 04 (quatro) horas e 22 (vinte e duas) horas semanais, garantindo-se o salário equivalente a 50% (cinquenta por cento) sobre o piso salarial constante no inciso II da presente cláusula.

**Parágrafo quinto.** Caso o valor do salário mínimo governamental ultrapasse o importe do piso salarial da categoria, as empresas garantirão aos seus empregados, a título de antecipação, o salário mínimo governamental acrescido de 10% (dez por cento).

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

As empresas corrigirão os salários de seus empregados que percebam salário fixo acima do piso salarial, a partir de 1º de junho de 2013, no percentual de 9,50% (nove vírgula cinquenta por cento) aplicado sobre os salários devidos no mês de junho de 2012, já reajustados na forma da convenção coletiva de trabalho anterior, compensados todos os aumentos e antecipações salariais concedidos, com exceção dos decorrentes da Instrução Normativa nº 04 do TST.

**Parágrafo primeiro.** Os empregados que percebem piso salarial da categoria não terão o reajuste tratado no *caput*, sendo que o salário dos mesmos observará o previsto na cláusula terceira.

**Parágrafo segundo.** Os empregados admitidos após 1º de junho de 2012, terão seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo, observado também o disposto no parágrafo terceiro desta cláusula:

Mês de Admissão	Percentual	Mês de Admissão	Percentual
jun/2012	9,50%	dez/2012	4,76%
jul/2012	8,71%	jan/2013	3,97%
ago/2012	7,92%	fev/2013	3,18%
set/2012	7,13%	mar/2013	2,39%
out/2012	6,34%	abr/2013	1,60%
nov/2012	5,55%	mai/2013	0,81%

**Parágrafo terceiro.** As diferenças apuradas na aplicação do reajuste tratado na presente cláusula, ou seja, entre os meses de junho a setembro de 2013, serão pagas na seguinte forma: dos meses de junho e julho serão pagas na folha de pagamento do mês de outubro/2013 já devidamente corrigida, e dos meses de agosto e setembro/2013 na folha de

pagamento do mês de novembro/2013, valores esses já devidamente reajustados. Havendo rescisão contratual antes do pagamento integral destas diferenças salariais, as parcelas ainda não pagas serão quitadas no ato do pagamento das verbas rescisórias.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DO ADIANTAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIO**

As empresas fornecerão adiantamento salarial aos empregados, no importe equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário, até 15 (quinze) dias corridos, contados da data do pagamento mensal de salários, mediante solicitação do empregado demonstrando a sua necessidade básica, na forma do art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal, ou desde que convencionado entre as partes.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DA MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Incidirá o empregador no pagamento de multa de 5% (cinco por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso nos primeiros 30 (trinta) dias, e 10% (dez por cento) a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DAS DIFERENÇAS SALARIAIS DE FÉRIAS E VERBAS RESCISÓRIAS**

As diferenças salariais decorrentes da aplicação dos reajustes previstos nas cláusulas terceira e quarta relativas as férias já pagas após 1º de junho de 2013, serão quitadas juntamente com o salário do mês de outubro/2013.

**Parágrafo único.** O empregador terá o prazo de 25 (vinte e cinco) dias úteis para procededr a rescisão complementar, contados da publicação pelo Governo Federal do índice oficial de reajuste, ou da celebração da CCT ou Termo Aditivo, que vier a corrigir os salários.

#### **CLÁUSULA OITAVA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

O empregador obriga-se a fornecer ao empregado os comprovantes de pagamento discriminando a relação das verbas relativas aos seus ganhos e os respectivos descontos efetuados, inclusive FGTS, dentro do prazo legal.

### **Isonomia Salarial**

## **CLÁUSULA NONA - DA SUBSTITUIÇÃO OU PROMOÇÃO**

Assegura-se ao empregado promovido ou substituto para a função de outro despedido sem justa causa, salário igual ao do substituído, excluindo as vantagens pessoais.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DA DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO**

Os cheques e cartões de créditos devolvidos a qualquer título, não serão descontados do empregado, desde que obedecidas as normas da empresa, comunicadas previamente por escrito ao empregado.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO 13º SALÁRIO**

As empresas terão até o dia 30 (trinta) de novembro para procederem o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário e até o dia 20 (vinte) de dezembro para o pagamento da 2ª (segunda) parcela. Aos comissionistas será paga a 3ª (terceira) parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro, sob pena de multa correspondente aos dias de salário até a data do efetivo pagamento.

**Parágrafo único.** A primeira parcela do 13º salário poderá ser antecipada por ocasião das férias, ou quando requerido pelo empregado em caso de necessidade comprovada, devendo haver em ambos os casos solicitação por escrito do empregado.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DAS HORAS EXTRAS**

As empresas remunerarão as horas extras de seus empregados com adicional de 70% (setenta por cento) do valor da hora normal até o limite de 20 (vinte) horas mensais, e de 80% (oitenta por cento) para as horas que excederem a este limite.

**Parágrafo primeiro.** Durante a prorrogação da jornada de trabalho no período natalino as horas extras serão remuneradas com adicional de 80% (oitenta por cento) sobre a hora normal. Nos demais casos observar-se-á o *caput*, e para os comissionistas, o disposto no parágrafo segundo.

**Parágrafo segundo.** Durante a prorrogação da jornada de trabalho no período natalino, o adicional das horas extras dos comissionistas será remunerado com 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal.

**Parágrafo terceiro.** Os comissionistas farão jus somente ao adicional das horas extras prestadas, considerando que as mesmas já estão remuneradas pelas comissões de suas vendas, exceto as horas prestadas quando da realização de outras tarefas, que não vendas.

**Parágrafo quarto.** As horas extras, quando habituais, integram a remuneração do empregado, e, conseqüentemente, a sua média, assim como a de seus acréscimos, deverá refletir no cálculo do 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, descanso semanal remunerado e FGTS, devendo ser calculada multiplicando-se o número médio mensal das efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluído o adicional correspondente.

**Parágrafo quinto.** Será pago descanso semanal remunerado sobre as horas extras habituais, sendo dividido o número de horas extras pelos dias úteis e multiplicado pelo número de domingos e feriados no mês.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, como definido em lei, será pago com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Ficam estabelecidos os índices de insalubridade nos percentuais de 15% (quinze por cento), 25% (vinte e cinco por cento) e 40% (quarenta por cento), respectivamente, para os graus mínimo, médio e máximo, quando assim comprovar a perícia.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA CONFERÊNCIA DE CAIXA/ESTOQUE - ADICIONAL QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam a função de caixa ou que tenham sobre si a responsabilidade da guarda/transporte de valores, assim como os empregados responsáveis pela guarda e controle de estoque, nos termos do parágrafo segundo abaixo, perceberão adicional mensal de 5% (cinco por cento) sobre o seu salário, a título de “quebra de caixa”, o que será devido sempre que o empregador estiver autorizado a proceder descontos das eventuais diferenças. Tal valor, por se tratar de salário condição, não se incorpora definitivamente à remuneração do empregado, sendo pago apenas enquanto durar tal condição.

**Parágrafo primeiro.** A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável. Estando este impedido de acompanhar a conferência, designará preposto para a execução da tarefa, caso contrário o empregado não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo recusa injustificada à conferência. No caso de impossibilidade por doença ou força maior, a conferência deverá ser feita na presença de um outro operador de caixa e do gerente ou preposto do empregador.

**Parágrafo segundo.** É vedado ao empregador descontar do empregado eventuais faltas de mercadoria em estoque, salvo em caso devidamente comprovada de dolo deste, nos termos do art. 462, *caput*, e §1º parte final ou em caso de culpa comprovada, e desde que perceba mensalmente o adicional “quebra de caixa” previsto no *caput*.

## Comissões

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA MÉDIA DOS COMISSIONISTAS

A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo das férias, décimo terceiro 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 INPC (IBGE), de acordo com a tabela oficial, ou outro que vier substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês (ou seja, a comissão do último mês não precisa ser corrigida).

**Parágrafo primeiro.** A correção prevista no *caput* desta cláusula, para fins de cálculo de verbas rescisórias, não incidirá nos meses em que o empregado comissionista tiver recebido a garantia mínima prevista na cláusula terceira, inciso I, mantendo o valor real da garantia mínima convencional.

**Parágrafo segundo.** No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas como exposto no *caput*, observando-se os 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento.

**Parágrafo terceiro.** No cálculo do 13º salário será considerada a média das comissões, atualizadas, no ano de referência.

**Parágrafo quarto.** O trabalho em reposição ou balanço de estoques, organização ou decoração de *stands*, setores ou do estabelecimento será desenvolvido de preferência após o horário de atendimento ao público. Não sendo possível, a remuneração das horas correspondentes a esse trabalho será calculada e paga pela média das comissões auferidas durante os 06 (seis) meses anteriores.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA RELAÇÃO DE VENDAS**

A empresa fornecerá mensalmente ao empregado comissionado, relatório das vendas por ele realizadas, bem como das vendas realizadas diretamente pela empresa ou seus prepostos, em caso de exclusividade de zona de trabalho, no qual constará o valor das vendas e os percentuais de comissão sobre cada venda, se variável, a fim de que este possa realizar seu controle individual.

**Parágrafo único.** Faculta-se a celebração de acordo coletivo de trabalho para fornecimento de relatório mensal por meio eletrônico, o qual deverá resguardar a idoneidade e imutabilidade dos lançamentos realizados e a possibilidade imediata de salvamento e impressão dos arquivos pelo empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO FATURAMENTO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO PAGAMENTO DE COMISSÕES/VENDAS SISTEMA DIRETO**

Quando a empresa proceder vendas no sistema direto, e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar-lhes as comissões correspondentes, quando o empregado tiver exclusividade prevista expressamente no contrato de trabalho, de área, setor ou produto, ou rateá-las entre os vendedores caso inexista exclusividade, desde que tenha sido contactado por algum vendedor.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO REPOUSO SEMANAL DO COMMISSIONISTA**

Na forma da Lei n.º 605/1949, é vedada a inclusão da parcela correspondente ao RSR nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do RSR será feito, dividindo-se o valor das comissões pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMISSÃO DE COBRANÇA**



As empresas assegurarão aos vendedores as comissões sobre as cobranças que realizarem, no percentual de 2% (dois por cento), respeitadas as taxas já em vigor para os que já percebem, desde que o contrato não estipule a obrigatoriedade de cobrança.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA GESTANTE COMISSIONISTA**

Para fins de atualização e pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade da gestante comissionista, será observada a média das comissões dos 12 (doze) últimos meses, nos termos da cláusula décima sexta.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

As empresas que optarem por celebrar Acordos Coletivos de Trabalho para a participação dos empregados nos lucros ou resultados do empregador obedecerão os seguintes critérios, entre outros que forem regular e legalmente acordados:

- a)** O acordo para adoção do PPR/PLR será celebrado mediante realização de assembleia dos empregados, com participação do SINCOMAR, sendo dispensada nova assembleia em caso de renovação nos termos da cláusula 66ª;
- b)** A participação nos lucros ou resultados (PPR/PLR) não substitui e nem complementa a remuneração devida a qualquer EMPREGADO, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não ficando incorporado como direito adquirido ao EMPREGADO depois de escoado seu prazo de vigência.
- c)** Não serão contemplados pelo PPR/PLR os empregados terceirizados, promotores de venda e os contratados para trabalhos eventuais;
- d)** O pagamento da participação nos lucros e resultados não se dará em substituição a qualquer outro benefício anteriormente concedido aos EMPREGADOS;
- e)** Dois empregados com remunerações/condições de trabalho equivalentes não poderão receber valores diferentes/desproporcionais a título de PLR/PPR desde que alcançadas as metas estipuladas;
- f)** Qualquer pagamento a título de PLR/PPR não poderá ser feito em período inferior ao fixado em lei – 06 (seis) meses;
- g)** Para todos os efeitos será considerado mês completo quinze ou mais dias trabalhados no mesmo mês durante o período de apuração;

**h)** As metas a serem atingidas serão fixadas objetivamente e de acordo com os interesses do empregador, mas desde que não contrariem dispositivo de lei ou os princípios da legalidade, moralidade e razoabilidade;

**i)** A instituição de comissão de empregados representantes dos empregados será feita mediante eleição direta, sendo os representantes do empregador por estes indicados livremente. O exercício das funções não garante ao empregado estabilidade no emprego, salvo se comprovado que este foi efetivamente despedido em razão do exercício do mesmo.

**Parágrafo único.** Restam inaplicáveis as normas ora pactuadas às empresas que na data da assinatura da presente, já tenham celebrado Acordo de participação para o exercício de 2013.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO VALE-TRANSPORTE - DO USO EM SERVIÇO DE VEÍCULO DE EMPREGADO**

Os empregadores concederão aos empregados que assim o necessitarem, o vale-transporte na forma como previsto na Lei n<sup>o</sup> 7.418 de 16 de dezembro de 1985.

**Parágrafo primeiro.** O empregador se desobriga do fornecimento do vale-transporte ao empregado quando dele não necessitar, que deverá dispensá-lo por escrito, sendo que a qualquer momento este poderá reverter a situação anterior de dispensa.

**Parágrafo segundo.** Os empregados que se utilizarem de veículo automotor de sua propriedade a serviço do empregador, serão indenizados nos seguintes valores: carro de passeio/camionetes/mini vans - R\$ 0,60 (sessenta centavos) o quilômetro rodado, motos – R\$ 0,35 (trinta e cinco 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.

**Parágrafo terceiro.** O controle da quilometragem do deslocamento em serviço, a que se refere o parágrafo anterior, será feito pelo empregador que poderá adotar, inclusive, meio eletrônico para tanto.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO REGISTRO E DAS ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas obrigam-se a proceder ao registro do empregado desde o primeiro dia do pacto, mantendo-se o prazo legal, inclusive no período experimental, observando-se o disposto na cláusula vigésima sexta, procedendo bem como as demais anotações de salários, percentuais

de comissões e das condições especiais do contrato de trabalho.

**Parágrafo primeiro.** O empregado poderá rescindir indiretamente o contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, letra "d" da CLT, quando o registro em sua CTPS não ocorrer no início do pacto laboral.

**Parágrafo segundo.** Autoriza-se a mudança de horário de trabalho do empregado, desde que se trate de pequenas alterações no início ou término da jornada, mas desde que não causem prejuízo ao empregado, principalmente que o impossibilite de continuar os estudos em curso regular. As alterações de jornada que impliquem em mudança de turno são autorizadas desde que ocorram com frequência não inferior a 06 (seis) meses.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

A celebração do contrato de experiência, tendo como prazo máximo 90 (noventa) dias, dar-se-á sempre na forma escrita, com fixação de data de início e assinaturas das partes, devendo ser anotado na CTPS e fornecida cópia ao empregado, mediante recibo.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA**

O empregador entregará ao empregado despedido por justa causa, declaração do motivo determinante, sob pena de presunção de injusta despedida, sendo vedada qualquer tipo de anotação a tal título na CTPS do empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A rescisão contratual é um ato complexo, que envolve os seguintes procedimentos legais: baixa em CTPS, conectividade junto à CEF, expedição do termo rescisório e da documentação para liberação de FGTS e habilitação do Seguro Desemprego (quando for o caso), pagamento das verbas rescisórias e homologação da rescisão pelo órgão competente.

**Parágrafo primeiro.** As empresas executarão aos referidos procedimentos legais no prazo de 10 (dez) dias corridos, quando a rescisão for imediata, e, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, em havendo cumprimento de aviso prévio e desde que o pagamento tenha sido disponibilizado em conta no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de pagamento de salários até a data do efetivo acerto de contas, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT.

**Parágrafo segundo.** A rescisão de contrato do empregado que contar com 12 (doze) meses

ou mais de trabalho para o mesmo empregador, considerando o aviso prévio indenizado, será homologada no SINCOMAR. Em havendo contrariedades comprovadas será homologada pelo órgão do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo terceiro.** Tratando-se de empregado comissionista constará no verso do termo de rescisão contratual a relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices das correções.

**Parágrafo quarto.** As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas no ato da homologação, em dinheiro ou em cheque visado ou administrativo, ou ainda através de depósito bancário com a efetiva comprovação documental do crédito em conta, somente de segunda à quinta-feira. Na sexta-feira e véspera de feriados os pagamentos somente serão aceitos em dinheiro ou cheque visado. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro, conforme dispõe o artigo 477, § 4º, da CLT.

**Parágrafo quinto.** A empresa apresentará no ato da homologação extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas quando não localizadas na conta vinculada. (Art. 22, V, da IN 15/2010 do MTE).

**Parágrafo sexto.** Nos casos legais, fornecerá o empregador ao empregado a documentação hábil para movimentação do FGTS e saque do Seguro Desemprego.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO PAGAMENTO CORRIGIDO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Para o pagamento das verbas rescisórias dos empregados que percebam de salário o importe equivalente ao piso salarial da categoria, o valor deste deverá ser corrigido pela aplicação do INPC/IBGE acumulado entre a última data-base da categoria e o mês do desligamento. Na hipótese de extinção do INPC, adotar-se-á o IGP-M, da Fundação Getúlio Vargas, ou outro índice que vier a substituí-los.

**Parágrafo único.** Aos comissionistas aplicar-se-á o disposto na cláusula décima sexta e parágrafos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

O empregador fornecerá atestado de afastamento e salários ao empregado demitido ou dispensado.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio dado pelo empregador ao empregado será proporcional ao tempo de serviço, considerando-se o mínimo de 30 (trinta) dias e o máximo de 120 (cento e vinte) dias, ou de acordo com a seguinte tabela:

Tempo de serviço	Nº dias aviso	Tempo de serviço	Nº dias aviso
Até 01 ano	30 dias	Acima 16 anos	78 dias
Acima 01 ano	33 dias	Acima 17 anos	81 dias
Acima 02 anos	36 dias	Acima 18 anos	84 dias
Acima 03 anos	39 dias	Acima 19 anos	87 dias
Acima 04 anos	42 dias	Acima 20 anos	90 dias
Acima 05 anos	45 dias	Acima 21 anos	93 dias
Acima 06 anos	48 dias	Acima 22 anos	96 dias
Acima 07 anos	51 dias	Acima 23 anos	99 dias
Acima 08 anos	54 dias	Acima 24 anos	102 dias
Acima 09 anos	57 dias	Acima 25 anos	105 dias
Acima 10 anos	60 dias	Acima 26 anos	108 dias
Acima 11 anos	63 dias	Acima 27 anos	111 dias
Acima 12 anos	66 dias	Acima 28 anos	114 dias
Acima 13 anos	69 dias	Acima 29 anos	117 dias
Acima 14 anos	72 dias	Acima 30 anos	120 dias
Acima 15 anos	75 dias		

**Parágrafo primeiro.** No caso de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, com redução de 02 (duas) horas diárias, ou 23 (vinte e três) dias corridos, com redução de 07 (sete) dias, nos termos do art. 488 da CLT, cuja opção ficará a critério do empregado, sendo que os dias adicionais de aviso prévio (conforme tabela acima) deverão ser indenizados, garantindo-se a integração no tempo de serviço para todos os efeitos legais, devendo constar como data do desligamento na carteira de trabalho o último dia do aviso indenizado, como dispõe a Instrução Normativa SRT-MTE nº 15/2010.

**Parágrafo segundo.** O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, desde que solicite por escrito justificando o pedido, percebendo o salário dos dias em que trabalhou no período. O pagamento das rescisórias dar-se-á em até 10 (dez) dias da data do desligamento.

**Parágrafo terceiro.** Para efeito da indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis nºs 6.708/1979 e 7.238/1984, observar-se-á a projeção do aviso prévio contido nesta cláusula, ainda que indenizado, limitada, contudo, a 90 (noventa) dias, nos termos da Súmula n.º 182, do c. TST e item “7” da Nota Técnica 184/2012, do MTE.

## Normas Disciplinares

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS NORMAS DE SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas, com a participação dos sindicatos ora convenentes e auxílio do Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego, promoverão campanhas educativas no ambiente das empresas no intuito de reduzir a incidência de infortúnios laborais e doenças relacionadas ao trabalho.

**Parágrafo único.** Todos os empregadores que tiverem serviço de caixa organizado no sistema *checkout* obrigatoriamente observarão as normas e diretrizes do Anexo I, da NR 17, que visa estabelecer parâmetros e diretrizes mínimas para adequação das condições de trabalho dos operadores de *checkout*, visando à prevenção dos problemas de saúde, segurança e ambiente de trabalho a eles relacionados.

## Estabilidade Mãe

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

Garante-se à empregada gestante a estabilidade provisória desde o início da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, não podendo ser concedido aviso prévio em tal período.

**Parágrafo único.** A empregada que tiver ciência da gravidez deverá comunicar o fato ao empregador até o momento da comunicação da dispensa.

## Estabilidade Serviço Militar

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO SERVIÇO MILITAR

Assegura-se ao empregado em idade de convocação para prestação do serviço militar estabilidade no emprego desde a efetiva incorporação até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação, e desde que tenha prestado o serviço militar fora da localidade de seu domicílio. Nos demais casos a estabilidade será de 30 (trinta) dias.

## Estabilidade Aposentadoria

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Assegura-se a garantia de emprego e salário ao empregado que estiver ao máximo de 12

(doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria por tempo de serviço ou idade, observado o tempo de 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de serviço, conforme o caso.

**Parágrafo único.** Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA**

O empregado que for acometido por doença, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo período de 03 (três) meses, após o seu retorno ao serviço, desde que o afastamento, em decorrência do auxílio-doença tenha sido igual ou superior a 30 (trinta) dias.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA JORNADA DE TRABALHO, COMPENSAÇÃO/PRORROGAÇÃO E SUPRESSÃO**

Nos termos da Lei 12.790 de 14 de março de 2013, a duração normal da jornada de trabalho é de 08 (oito) horas diárias com jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. O domingo é o dia destinado à fruição do repouso semanal remunerado.

**Parágrafo primeiro. SUPRESSÃO DA JORNADA SABÁTICA:** A supressão da jornada sabática dar-se-á com o correspondente acréscimo durante a jornada semanal e far-se-á mediante a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, passando o empregado a laborar jornada diária de 08 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos de segunda à sexta-feira, sem a necessidade de majoração salarial. O labor sabático, ainda que de forma eventual, torna nulo o acordo celebrado, sendo devida como extraordinária a hora laborada além da 8ª (oitava) diária e da 4ª (quarta) hora aos sábados.

#### **Parágrafo segundo - BANCO DE HORAS**

**a)** As prorrogações da jornada de trabalho diárias e semanais serão efetuadas de acordo com a legislação vigente;

**b)** Faculta-se aos empregadores a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, em número não excedente de 02 (duas) horas diárias e 24 (vinte e quatro) horas mensais, as quais deverão ser compensadas dentro do prazo de 30 (trinta) dias, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador, não podendo ser objeto desta compensação

as horas laboradas em domingos e no período natalino. A compensação deverá ser feita com no mínimo de 04 (quatro) horas, sendo vedada a compensação de forma fragmentada inferior ao ora pactuado. Todavia, quando não existir o total de horas a serem compensadas, pode-se acumular com outras, mesmo que exceda o prazo 30 (trinta) dias, até completar o total de 04 (quatro) horas mínimas;

**c)** Os empregados deverão ser cientificados, por escrito e com antecedência mínima de 07 (sete) dias, da data da fruição da compensação, utilizando-se, para tanto, do modelo de termo de compensação disponível nos *sites* dos sindicatos ora acordantes;

**d)** Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com a correspondente redução em um ou outro dia da semana subsequente sem que seja excedido o horário contratual da semana, observando-se as alíneas anteriores. As horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula décima segunda desta convenção, sobre o valor da hora normal;

**e)** Compete ao empregado, com exceção do disposto na alínea “b” supra, optar pela prorrogação ou pela compensação de horas, observadas as disposições acima. Em havendo prorrogação, as extras deverão ser pagas aplicando-se os adicionais dispostos na cláusula décima segunda deste instrumento;

**f)** A compensação de horas de trabalho que exceder o limite previsto na alínea “b”, fica autorizada, desde que homologada pelo SINCOMAR, sem a discussão de reajuste salarial ou aumento de piso salarial da categoria;

**g)** As horas extraordinárias não compensadas deverão ser pagas aplicando-se os adicionais dispostos na cláusula décima segunda deste instrumento.

**Parágrafo terceiro.** Assegura-se às empresas a possibilidade de utilização da mão-de-obra de seus empregados para trabalharem em horário diferenciado, com início as 05 (cinco) horas, em um dia para a realização de promoção especial, com data a ser definida em termo aditivo à presente convenção coletiva de trabalho, respeitando-se a jornada máxima legal de 08 (oito) horas diárias.

**Parágrafo quarto.** Para o segmento supermercadista, considerando-se as peculiaridades/necessidades do segmento econômico, autoriza-se a utilização da mão-de-obra dos empregados, de segunda a sábado, facultando-se a adoção de jornada diária de 07 (sete) horas e 20 (vinte) minutos.

**Parágrafo quinto.** É garantida a todo empregado a fruição de intervalo de 15 (quinze) minutos antes do início da jornada extraordinária – adequação do art. 384 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO TRABALHO APÓS AS 19H00(DEZENOVE HORAS) - REFEIÇÕES**

Os empregados que trabalharem em regime extraordinário após as 19h00 (dezenove horas), assim como durante o período natalino e nas ocasiões especiais, inclusive balanços, farão jus a uma refeição tipo marmiteix, acompanhada de um suco/refrigerante, fornecida gratuitamente



pelo empregador, ou o valor em dinheiro equivalente a 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do importe do piso salarial, para cada jornada de trabalho extraordinária, sem incorporação ao salário.

**Parágrafo primeiro.** Concede-se tolerância de 0h30min. (trinta minutos) para quem trabalhar em regime extraordinário, na execução de serviços inadiáveis, após as 19h00 (dezenove horas), ou seja, até as 19h30min. (dezenove horas e trinta minutos). Neste caso, não será devida refeição e suco/refrigerante nem o valor em dinheiro equivalente, previstos no *caput* desta cláusula.

**Parágrafo segundo.** Não se aplica o disposto nesta cláusula ao segmento de supermercados, em razão de previsão específica na cláusula trigésima nona.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO TRABALHO APÓS AS 20H00 (VINTE HORAS) REFEIÇÕES/LANCHES (SUPERMERCADISTA)**

Os empregados da categoria de supermercados que trabalharem em regime extraordinário após as 20h00 (vinte horas), assim como durante o período natalino e nas ocasiões especiais, inclusive balanços, farão jus a uma refeição tipo marmitex ou lanche equivalente, acompanhada de um suco/refrigerante, fornecida gratuitamente pelo empregador, ou o valor em dinheiro equivalente a 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do importe do piso salarial, para cada jornada de trabalho extraordinária, sem incorporação ao salário. No caso da empresa já ter fornecido marmitex ou lanche equivalente, acompanhado de um suco/refrigerante, após as 17h00 (dezesete horas), entende-se por cumprida esta obrigatoriedade.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NOS SÁBADOS**

Os critérios para adoção do trabalho sabático até as 18h00 (dezoito horas) são os seguintes:

**Parágrafo primeiro.** Para os empregadores que optarem por prorrogar a jornada de trabalho apenas nos 02 (dois) primeiros sábados de cada mês, até as 18h00 (dezoito horas), fica mantida a redação das convenções coletivas anteriores, qual seja:

**a)** Os empregadores poderão prorrogar a jornada de trabalho até as 18h00 (dezoito horas), nos seguintes sábados: 09/11/2013 e 16/11/2013; 04 e 11/01/2014; 01 e 08/02/2014; 01 e 08/03/2014; 05 e 12/04/2014; 03 e 10/05/2014;

**b)** A jornada extraordinária efetivamente trabalhada nos sábados descritos nesta cláusula poderá ser compensada integralmente, observando-se o limite de 24 (vinte e quatro) horas mensais, previsto na cláusula trigésima sétima, parágrafo primeiro, letra "b", ou paga integralmente como extra, de acordo com a cláusula décima segunda deste instrumento.

**Parágrafo segundo.** Para os empregadores que optarem por jornada de trabalho em todos os sábados do mês, até as 18h00 (dezoito horas), deverão observar os seguintes critérios:

**a)** Os empregados trabalharão em jornada extraordinária de forma intercalada no período vespertino, ou seja, para os que trabalharem no 1º (primeiro) sábado, não poderão trabalhar no sábado seguinte em regime de prorrogação de jornada de trabalho, podendo estes apenas trabalhar novamente no 3º (terceiro) sábado, também em jornada extraordinária, sendo que os empregados que não trabalharem no 1º (primeiro) sábado, em jornada extraordinária, poderão trabalhar no 2º (segundo) sábado em regime de prorrogação de jornada de trabalho, e assim, sucessivamente;

**b)** A jornada extraordinária efetivamente trabalhada nos 02 (dois) primeiros sábados descritos nesta cláusula poderá ser compensada integralmente, observando-se o limite de 24 (vinte e quatro) horas mensais, previsto na cláusula trigésima sétima, parágrafo segundo, letra “b”, ou paga integralmente como extra, de acordo com a cláusula décima segunda deste instrumento;

**c)** A jornada extraordinária efetivamente trabalhada nos demais sábados do mês, ou seja, no 3º (terceiro), 4º (quarto) e 5º (quinto) sábados dos meses, como previsto nesta cláusula, deverá ser paga com adicional de 70% (setenta por cento) do valor da hora normal, sendo que os comissionistas farão jus somente ao adicional das horas extras prestadas, considerando que as mesmas já estão remuneradas pelas comissões de suas vendas, exceto as horas prestadas quando da realização de outras tarefas, que não vendas;

**d)** Não se aplicam as previsões desta cláusula, quanto à jornada extraordinária e sua forma de pagamento, bem como a multa específica, para a categoria dos supermercados, mercados, hipermercados ou similares;

**e)** Os empregadores que optarem pelo funcionamento conforme disposto no parágrafo segundo, poderão contratar empregados em regime parcial, inclusive com o pagamento apenas das horas trabalhadas;

**f)** Os empregadores que optarem por trabalhar nos sábados à tarde em regime de prorrogação de jornada de trabalho, conforme parágrafo segundo poderão, excepcionalmente, se utilizar de todos os seus empregados em regime de jornada extraordinária, na véspera da Páscoa e véspera do Dia das Mães.

**Parágrafo terceiro.** Pelo descumprimento das disposições negociadas supra, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a R\$ 300,00 (trezentos reais) que reverterá 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado, e 50% (cinquenta por cento) para o SINCOMAR. Tal penalidade caberá por ocasião e por empregado prejudicado com eventual infringência.

**Parágrafo quarto.** Ressalva-se que os empregados que não estiverem escalados para trabalhar em jornada extraordinária no período vespertino dos sábados poderão extrapolar a jornada normal em até no máximo 01 (uma) hora extra sem a incidência da penalidade prevista no parágrafo terceiro. Excedendo esse limite, além do pagamento da hora extraordinária, haverá a incidência da multa convencional supracitada.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

É proibida a utilização da mão-de-obra dos empregados para o trabalho em domingos e feriados (municipal ou nacional), salvo aqueles já pactuados na presente convenção coletiva de trabalho, observando-se, ainda, os preceitos adiante fixados.

**Parágrafo primeiro.** Historicamente no segmento varejista local o domingo é consagrado aos comerciários como o dia destinado ao repouso semanal. Os atuais indicadores econômicos demonstram um aquecimento da economia, com considerável aumento da renda do trabalhador, principalmente nas parcelas mais pobres da população. As classes sociais que historicamente viviam à margem do crescimento da economia têm, atualmente, o acesso facilitado a gêneros de primeira necessidade como alimentação. O segmento supermercadista, portanto, é um dos mais beneficiados pelo aumento na demanda de gêneros alimentícios. Diante do aumento abrupto da demanda, urge que medidas sejam adotadas de forma a fazer frente a essa nova realidade. Os supermercados já trabalham em horários diferenciados dos demais segmentos do comércio varejista – de segunda-feira a sábado. Assim, um novo elastecimento no horário de funcionamento dos supermercados não é medida suficiente para suprir as necessidades, principalmente porque o consumo da classe trabalhadora e de menor renda se concentra na primeira semana pós-pagamento de salário. Somente com a efetiva ampliação da rede de atendimento e o aumento de postos de trabalho haverá a adequação do mercado à demanda e o resguardo dos interesses dos empregados. Com efeito, a utilização da mão-de-obra dos empregados do segmento de supermercados no domingo é medida emergencial, necessária, mas paliativa, e deve ser adotada de forma a resguardar a saúde física e mental dos comerciários, garantindo-lhes o direito ao repouso dominical, ao convívio familiar, ao culto religioso, até porque esta é a tradição local. Desse modo a presente cláusula autoriza a utilização da mão-de-obra dos comerciários do segmento supermercadista de Maringá aos domingos, nos termos que adiante seguem, mantendo-se, no entanto, o domingo como dia consagrado ao repouso semanal.

**Parágrafo segundo.** Autoriza-se a utilização da mão-de-obra dos empregados em domingos e feriados para aqueles que exercem atividades que envolvam a guarda patrimonial do estabelecimento e os serviços de manutenção das instalações que não possam ser suspensos nesses dias. Nesses casos fica garantido ao empregado que o repouso semanal recaia aos domingos pelo menos 02 (duas) vezes por mês, de forma que o empregado alternadamente gozará do repouso semanal aos domingos, fruindo da folga na semana que antecede/sucedee ao domingo trabalhado. A integralidade das horas trabalhadas aos domingos ou feriados será remunerada como hora extraordinária e acrescida do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo terceiro.** Assegura-se ao segmento do comércio varejista em geral, exceto para supermercados, a utilização da mão-de-obra dos empregados em 03 (três) domingos durante a vigência da presente convenção coletiva, no horário das 13h00 (treze horas) às 19h00 (dezenove horas), para a realização de promoção a ser realizada pelo SIVAMAR, cujas datas serão previamente comunicadas ao SINCOMAR para elaboração de Termo Aditivo.

**a)** Todas as horas trabalhadas nesses domingos deverão ser pagas com adicional de 100% (cem por cento), sendo vedada a compensação. Além do percebimento das horas extraordinárias, os empregados fruirão o repouso semanal na semana subsequente ao domingo trabalhado;

**Parágrafo quarto.** Resguarda-se a possibilidade das empresas do segmento supermercadista instalados em Maringá de celebrarem acordo coletivo de trabalho, com a

devida participação do SINCOMAR, para utilização da mão-de-obra de seus empregados em 01 (um) domingo por mês, no horário das 08h00 (oito horas) às 13h00 (treze horas), com intervalo de 0h15min (quinze minutos), por meio da utilização de escala de revezamento. Os critérios para o trabalho nesses dias são pré-pactuados nos seguintes termos:

**a)** Para a renovação dos ACTs já existentes e elaborados com base na CCT 2012/2013, dispensar-se-á a realização de nova assembleia específica, salvo se pleiteadas modificações ou a requerimento do SINCOMAR, sendo esta referendada pela assembleia geral da categoria;

**b)** Os domingos em que haverá o trabalho extraordinário são os seguintes: 03/11/2013; 05/01/2014; 02/02/2014; 02/03/2014, 06/04/2014 e 04/05/2014;

**c)** Os empregados trabalharão nos domingos discriminados na alínea “b”, em meses alternados, de tal forma que aquele que trabalhar em um mês não poderá trabalhar no mês seguinte, podendo trabalhar somente no mês subsequente ao mês não trabalhado;

**d)** Os empregados fruirão o repouso semanal na semana antecedente/subsequente ao domingo trabalhado, bem como perceberão pelas horas trabalhadas nesses dias como horas extraordinárias e acrescidas do adicional de 100% (cem por cento), sendo vedada a compensação;

**e)** Haverá o pagamento de um bônus, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), por domingo trabalhado, a ser pago juntamente com o salário do mês trabalhado, sem incorporação ao salário;

**f)** Observar-se-á o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas do sábado e do domingo;

**g)** Os supermercados fornecerão lanche gratuitamente aos seus empregados;

**h)** Considera-se como empresa do segmento supermercadista, independentemente do local onde a mesma esteja instalada, aquela que tenha como atividade preponderante a venda a varejo de gêneros alimentícios de primeira necessidade como produtos hortifrutigranjeiros, carnes e laticínios, enquadrando-se nesse segmento os mercados, supermercados, minimercados, hipermercados, mercearias e sacolões.

**Parágrafo quinto.** Faculta-se a todas as empresas do comércio em geral, inclusive as empresas supermercadistas, a utilização da mão-de-obra de seus empregados no domingo dia 22/12/2013, independente da celebração de acordo coletivo, observando-se os mesmos termos estabelecidos na cláusula quadragésima nona, parágrafo quarto e alíneas. Para o segmento varejista em geral o horário será das 13h00 (treze horas) às 19h00 (dezenove horas). Ao segmento supermercadista o horário será das 09h00 (nove horas) às 15h00 (quinze horas).

**Parágrafo sexto.** Autoriza-se as empresas que possuem matriz e/ou filial(is) em outras cidades, e que dependam do funcionamento do estabelecimento em Maringá, a utilização, nos feriados municipais, da mão-de-obra de seus empregados para trabalharem nos depósitos e em outras atividades internas necessárias para o atendimento de suas lojas em outras cidades. A jornada efetivamente trabalhada nestes dias será paga como hora extraordinária acrescida do adicional de 100% (cem por cento) do valor da hora normal, não havendo folga

ou compensação em outro dia. Os comissionistas farão jus apenas ao adicional das horas extras, conforme cláusula décima segunda, parágrafo terceiro, exceto quanto da realização de outras tarefas que não vendas.

**Parágrafo sétimo.** Em caso de descumprimento do acordado na presente cláusula, excluídas as previsões contidas nos parágrafos segundo, terceiro alínea “a”, e sexto, o empregador pagará pena cominatória – astreintes, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado e por domingo e/ou feriado em que o labor for utilizado de forma irregular ou sem a observância das condições pactuadas, cumulativamente ao pagamento da integralidade das horas trabalhadas nestes dias as quais serão acrescidas do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, além da indenização devida pela supressão do repouso semanal. A penalidade cominatória, ora prevista, reverterá 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado, e 50% (cinquenta por cento) em favor do SINCOMAR. O pagamento da penalidade ora prevista como pena cominatória não desobriga o empregador da observância das normas ora fixadas, eis que o que efetivamente se busca é a garantia do não trabalho do empregado em domingos/feriados que não os ora negociados, justificando a interposição de medida judicial proibindo a convocação dos empregados para trabalharem irregularmente nesses dias, mesmo que na pendência de trânsito em julgado de sentença de mérito.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DOS INTERVALOS**

Os intervalos de 00h15min. (quinze minutos) para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO ABONO DE FALTAS**

Os(as) empregados(as) terão abonadas as faltas ao trabalho para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores ou inválidos , comprovados por atestado médico limitados a 20 (vinte) dias na vigência da presente convenção coletiva de trabalho. O mesmo direito caberá ao empregado(a) que detenha a guarda comprovada de filho/dependente na forma como ora pactuado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE FALECIMENTO E CASAMENTO**

Conceder-se-ão 03 (três) dias de afastamento remunerado ao empregado no caso de

falecimento de ascendentes, descendentes ou cônjuge, e, de 05 (cinco) dias corridos de licença para casamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE**

As empresas abonarão as faltas dos empregados estudantes vestibulandos, quando comprovarem seus exames nas escolas regularmente matriculados ou inscritos, dentro da base comum dos sindicatos signatários.

**Parágrafo único.** O empregado regularmente inscrito em curso superior reconhecido pelo MEC e nas áreas de interesse do empregador, terão abonadas as horas dispensadas em participação em estágio obrigatório no limite exigido pela Instituição de Ensino, mediante apresentação de documento comprobatório.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE EXAMES PARA HABILITAÇÃO - CNH**

Os empregados terão abonadas as ausências ao trabalho para realização de exames para habilitação/renovação de CNH, mediante comprovação documental.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA AMAMENTAÇÃO**

As empresas concederão às empregadas que estiverem em período de amamentação, licença de 00:30hs (trinta minutos) em cada período de trabalho sem prejuízo de seus vencimentos, até o período de 06 (seis) meses.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE**

É vedado ao empregador a prorrogação de horário de trabalho dos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, e desde que coincida com o horário de aula, ficando, contudo, a critério do empregado, a opção ou não pela prorrogação.

#### **Outras disposições sobre jornada**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA JORNADA ESPECIAL NO MÊS DE DEZEMBRO E OUTRAS AVENÇAS

As jornadas de trabalho no período natalino, considerando-se como tal o período compreendido entre os dias 09 e 20/12/2013, serão laboradas/prorrogadas nos seguintes termos:

**Parágrafo primeiro.** Para o segmento varejista em geral entre os dias 09 e 20/12 (de segunda a sexta-feira) o trabalho se estenderá até às 22h00 (vinte e duas horas) e nos sábados dias 07, 14, e 21 o trabalho se estenderá até às 18h00 (dezoito horas); nos dias 24 e 31/12 a jornada se encerrará as 18h00 (dezoito horas), para o comércio varejista em geral, assim como para o segmento supermercadista.

**Parágrafo segundo.** Facultativamente, durante o período natalino, as empresas poderão se utilizar da mão-de-obra de seus empregados, considerando como jornada normal de trabalho das 09h00 (nove horas) às 19h00 (dezenove horas).

**Parágrafo terceiro.** Não haverá jornada de trabalho no dia 04/03/2014, terça-feira de carnaval, tanto para o comércio varejista em geral como para os supermercados.

**Parágrafo quarto.** Serão observadas as seguintes diretrizes em razão do trabalho extraordinário realizado no domingo que antecede ao natal – dia 22/12/2013:

Segmento	Varejista	em	geral:
a)	Não haverá pagamento de hora extraordinária;		
b)	A jornada dos dias 26/12/2013 e 02/01/2014, iniciar-se-ão às 12h00 (doze horas);		
c)	A jornada do dia 05/03/2014 (quarta-feira de cinzas) iniciar-se-á às 12h00 (doze horas);		
d)	O repouso semanal será fruído na forma legal;		

Segmento	Supermercadista:
a)	Não haverá pagamento de hora extraordinária;
b)	O repouso semanal será fruído na forma legal;
c)	A jornada do dia 05/03/2014 (quarta-feira de cinzas) iniciar-se-á às 12h00 (doze horas), exceto para os empregados necessários ao prévio abastecimento da loja para abertura ao público, que poderão iniciar a sua jornada no horário normal de trabalho, onde todos os empregados não farão jornada superior a 06 (seis) horas.
d)	As jornadas dos dias 26/12/2013 e 02/01/2014 iniciar-se-ão às 12h00 (doze horas), exceto para os empregados necessários ao prévio abastecimento da loja para abertura ao público, que poderão iniciar a sua jornada no horário normal de trabalho, onde todos os empregados não farão jornada superior a 06 (seis) horas.

**Parágrafo quinto.** Fica ressalvado que o empregador que não se utilizar da mão-de-obra de seus empregados no dia 22/12/2013, domingo, como descrito anteriormente, não precisará obedecer a compensação estabelecida nas alíneas "a"; "b", "c" e "d" do parágrafo quarto desta cláusula.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DOS FERIADOS MUNICIPAIS - ANIVERSÁRIOS DAS CIDADES ABRANGIDAS

Sempre que o feriado municipal, referente a comemoração do aniversário das cidades abrangidas pela presente CCT, recair de terça-feira a sábado, o trabalho nesse dia dar-se-á de forma regular, sendo o gozo do feriado transferido para a segunda-feira da semana posterior ao dia do feriado.

**Parágrafo único.** Em não havendo regulamentação municipal acerca da transferência do dia do feriado, este continua sendo fruído no dia originário.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA REPOSIÇÃO, DECORAÇÃO E BALANÇO**

O trabalho em reposição ou balanço de estoques, organização ou decoração de stands, setores ou do estabelecimento será desenvolvido de preferência após o horário de atendimento ao público. Não sendo possível, a remuneração das horas correspondentes a esse trabalho será calculada e paga pela média das comissões auferidas durante os 06 (seis) meses anteriores.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS**

O início de gozo das férias não poderá coincidir com o sábado, domingo ou feriado, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias, acrescido do abono constitucional.

**Parágrafo primeiro.** O período das férias do empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, deverá coincidir com o de suas férias escolares, ficando a critério do empregado a opção pela coincidência.

**Parágrafo segundo.** Para os estudantes maiores de 18 (dezoito) anos, a coincidência deverá observar a compatibilidade e as conveniências do empregador.

**Parágrafo terceiro.** O empregador obriga-se a conceder férias anuais à empregada que desejar usufruir de tal direito, após transcorrido o período de afastamento por licença maternidade, mediante solicitação desta, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término da referida licença e desde que já tenha adquirido o direito às férias.

### **Remuneração de Férias**



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS**

As férias proporcionais serão devidas aos empregados demissionários, mesmo com menos de 12 (doze) meses de serviço, ressalvada a justa causa, acrescidas do abono constitucional, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO RETORNO DAS FÉRIAS**

O empregador que pretender, sem justa causa, dispensar o empregado até 30 (trinta) dias após o retorno de suas férias, deverá pré-comunicá-lo de tal fato, por escrito, até o início de gozo das mesmas, sob pena de pagamento de uma multa correspondente ao salário do empregado, ressaltando-se que essa medida não se confunde com o instituto do aviso prévio.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO REFEITÓRIO**

Os empregadores permitirão aos seus empregados, nos períodos de refeições e descanso, a permanência no recinto do estabelecimento, devendo manter local adequado para tal.

**Parágrafo único.** O trabalho prestado pelo empregado comissionista no horário destinado a descanso e alimentação não será remunerado com o adicional de horas extras, salvo a hipótese do empregador exigir o trabalho do mesmo.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DOS ASSENTOS**

Os empregadores colocarão assentos à disposição de seus empregados, nos locais de trabalho e para que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimento, observando-se as disposições da NR-17.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO UNIFORME**

O empregador obriga-se a fornecer uniforme, gratuitamente, quando exigido o seu uso.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DOS ATESTADOS MÉDICOS**

Só serão aceitos para justificação de ausências ao trabalho os atestados médicos, odontológicos ou fisioterápicos assinados por profissional habilitado regularmente inscrito em seu órgão de classe e desde que não contenham emendas ou rasuras. Havendo rasuras ou emendas no atestado, no ato da entrega deste será o empregado cientificado por escrito, e mediante contra-fé, da irregularidade existente, estando este sujeito à penalização cabível segundo legislação vigente.

**Parágrafo único.** Os atestados apresentados por fisioterapeutas somente serão considerados se decorrentes de prescrição médica devidamente comprovada.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais, devidamente credenciados, aos estabelecimentos dos empregadores durante o horário normal de expediente para desempenho de suas funções, mediante comunicação a direção do empregador, sendo vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva ao empregador.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA LICENÇA DE DIRIGENTE SINDICAL**

O empregador concederá licença não remunerada ao empregado dirigente sindical que não esteja licenciado a serviço do SINCOMAR, para que, representando este e no interesse da categoria profissional, participe de eventos, reuniões, conferências, congressos, simpósios, cursos, desde que seja solicitado com antecedência de 10 (dez) dias e não superior a 10 (dez) dias por ano.

## Acesso a Informações da Empresa

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA RAIS

O empregador se obriga a encaminhar ao SINCOMAR, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais -, na mesma ocasião em que faça a entrega desta aos órgãos oficiais competentes.

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA REVERSÃO PATRONAL / MENSALIDADE SOCIAL

As empresas, pertencentes à representatividade do Sindicato dos Lojistas do Comércio e do Comércio Varejista de Maringá e Região – SIVAMAR, recolherão a MENSALIDADE SOCIAL (filiados)/REVERSÃO PATRONAL (representados), conforme segue tabela abaixo:

CLASSIFICAÇÃO	MENSALIDADE SOCIAL	VENCIMENTO
00 a 02 funcionários	R\$ 39,00	todo dia 20 de cada mês
03 a 07 funcionários	R\$ 71,00	todo dia 20 de cada mês
08 a 15 funcionários	R\$ 135,00	todo dia 20 de cada mês
16 a 25 funcionários	R\$ 269,00	todo dia 20 de cada mês
26 a 50 funcionários	R\$ 401,00	todo dia 20 de cada mês
acima de 51 funcionários	R\$ 526,00	todo dia 20 de cada mês

**Parágrafo primeiro.** O pagamento da mensalidade, deverá ser efetuado por estabelecimento comercial, em parcelas mensais todo dia 20 (vinte) de cada mês, através de instituição financeira ou diretamente na tesouraria do SIVAMAR, em horário comercial, de segunda a sexta-feira.

**Parágrafo segundo.** As empresas representadas pela Entidade Patronal pagarão a Reversão Patronal nos meses de novembro de 2013 e abril de 2014, conforme tabela abaixo:

CLASSIFICAÇÃO	VALOR DA PARCELA	VENCIMENTO
00 a 02 funcionários	R\$ 286,00	novembro/2013 e abril/2014
03 a 07 funcionários	R\$ 547,00	novembro/2013 e abril/2014
08 a 15 funcionários	R\$ 1.067,00	novembro/2013 e abril/2014
16 a 25 funcionários	R\$ 2.105,00	novembro/2013 e abril/2014
26 a 50 funcionários	R\$ 3.160,00	novembro/2013 e abril/2014
acima de 51 funcionários	R\$ 4.213,00	novembro/2013 e abril/2014

**Parágrafo terceiro.** Quando houver dúvida quanto à classificação das empresas, no ato do recolhimento ou no momento da verificação das guias, o Sindicato poderá exigir a devida comprovação da classificação apresentada.

**Parágrafo quarto.** Após o vencimento os valores serão corrigidos com multa moratória de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS**

Os empregadores encaminharão ao SINCOMAR cópia das guias de contribuição sindical, confederativa e assistencial devidamente quitadas, com a relação nominal dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o recolhimento.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Os empregadores se obrigam a descontar e recolher a contribuição confederativa prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, desde que haja sido criada através da competente assembleia geral do sindicato interessado, com notificação expressa ao empregador.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (REVERSÃO SALARIAL)**

Por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária, para a qual todos os integrantes foram legalmente convocados, restou autorizada a cobrança da taxa de contribuição assistencial. O desconto da verba ora prevista se faz no estrito interesse da categoria profissional e se destina a financiar a atividade sindical desenvolvida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, principalmente as atividades voltadas para a assistência aos membros da categoria e viabilização das negociações coletivas.

**Parágrafo primeiro.** A reversão salarial, de todos os integrantes da categoria, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, independentemente de filiação ou não a este Sindicato, será devida conforme tabela regressiva, cujo percentual máximo é de 8% (oito por cento), sobre a remuneração “per capita” do empregado, excluindo-se as diferenças salariais havidas a partir do mês de junho de 2013 sendo que o valor do desconto não poderá exceder R\$ 300,00 (trezentos reais) por empregado e deverá ser descontado pelo empregador na folha de pagamento do mês de outubro/2013 e recolhido ao SINCOMAR até o dia 10/novembro/2013.

**Parágrafo segundo.** Em se tratando de empregado comissionado, o desconto previsto no parágrafo anterior dar-se-á sobre a média das variáveis (comissões e RSRs) auferidas nos últimos 03 (três) meses imediatamente anteriores ao do desconto. No caso de empregado que recebe salário misto ou seja, fixo acrescido de comissões, observar-se-á, igualmente, quanto a parte variável da remuneração, a média dos últimos 03 (três) meses, bem como o teto máximo e a não incidência do desconto sobre as diferenças salariais havidas a partir do mês de

junho/2013, conforme previsão contida no parágrafo anterior.

**Parágrafo terceiro.** Aos empregados admitidos anteriormente a julho/2012 será devido o desconto da taxa de reversão no percentual máximo de 8%. Aos demais empregados admitidos na vigência do presente instrumento coletivo, ou seja, entre 1º/junho/2013 até 31/maio/2014, os descontos serão devidos observando-se a seguinte tabela regressiva:

<b>Mês de desconto</b>	<b>Percentual</b>	<b>Mês de desconto</b>	<b>Percentual</b>
jun/2013	8,00%	dez/2013	3,98%
jul/2013	7,33%	jan/2014	3,31%
ago/2013	6,66%	fev/2014	2,64%
set/2013	5,99%	mar/2014	1,97%
out/2013	5,32%	abr/2014	1,30%
nov/2013	4,65%	mai/2014	0,63%

**Parágrafo quarto.** Para cálculo do desconto da reversão salarial ora tratada considerar-se-á, para efeito de apuração, o mês posterior à admissão do empregado.

**Parágrafo quinto.** O empregado que já teve descontada a contribuição assistencial, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, no período de vigência do presente instrumento, ficará isento de novo desconto, devendo a empresa comprovar tal situação perante a tesouraria da Entidade Sindical, no prazo máximo de 05 (cinco) dias antes do vencimento da obrigação.

**Parágrafo sexto.** Nos casos em que não tenha havido o recolhimento da reversão salarial por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, face o atraso no fechamento da Convenção/Acordo, a reversão salarial deverá ser recolhida no ato do pagamento do complemento da rescisão, observando-se a base remuneratória do empregado e as disposições contidas nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro da presente cláusula.

**Parágrafo sétimo.** Faculta-se aos empregados não associados a oposição ao desconto em folha de pagamento da reversão salarial/contribuição assistencial/contribuição negocial, a qual necessariamente dar-se-á no prazo de 10 (dez) dias contados do registro do presente Instrumento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. A oposição dar-se-á individualmente mediante apresentação, pelo empregado opositor, de carta de oposição devidamente assinada, diretamente na sede do SINCOMAR, da qual deverá constar necessariamente o nome completo do empregado, o número de inscrição no PIS, a razão social do empregador, o número de inscrição no CNPJ/MF e o endereço deste. A oposição poderá ser enviada por meio postal desde que igualmente assinada, com firma reconhecida e AR - aviso de recebimento discriminando o conteúdo da correspondência, considerando-se a data da postagem como sendo da apresentação da oposição.

**Parágrafo oitavo.** O empregador somente se desobriga do recolhimento da reversão salarial mediante a apresentação, pelo empregado, do “recibo ou comprovante de entrega da carta de oposição” fornecido pelo SINCOMAR, ou pela apresentação do AR referente à postagem da carta de oposição na forma como previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo nono.** É vedado ao empregador ou seus representantes, assim considerados os gerentes, prepostos, pessoal da área de recursos humanos de escritório de contabilidade

terceirizado, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo-lhes vedado, ainda, a elaboração de modelo de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

**Parágrafo décimo.** O empregador ou seus representantes que descumprirem a determinação do parágrafo anterior poderão ser responsabilizados, ficando submetidos a sanções administrativas e civis cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial por empregado opositor, a qual reverterá em favor do SINCOMAR.

**Parágrafo décimo primeiro.** O SINCOMAR divulgará o presente Instrumento normativo e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal ou ao empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições ora fixadas, eis que se tratam de contribuições definidas pela assembleia da categoria profissional e sem a interferência/participação patronal.

**Parágrafo décimo segundo.** Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador assume o ônus pelo descumprimento, responsabilizando-se pessoalmente pelo cumprimento da obrigação principal acrescida da multa no importe de 10% (dez por cento) para pagamento até o 30º (trigésimo) dia após o vencimento, e após, multa de 100% (cem por cento), acrescido ainda de correção monetária, bem como juros de mora a razão de 1% (um por cento) ao mês, que reverterá em favor do SINCOMAR, sendo vedado qualquer desconto do empregado.

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA AUTORIZAÇÃO PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Os acordos coletivos de trabalho que venham a ser celebrados durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho e desde que não tragam ônus aos empregados, mas apenas benefícios, como os ACTs para concessão de cesta-básica, supressão de jornada aos sábados, participação nos lucros/resultados, entre outros, dispensarão a realização de assembleia específica. Neste caso os referidos ACTs serão posteriormente referendados pela assembleia geral da categoria a ser realizada para autorização da celebração da CCT 2014/2015. Tal disposição atende a decisão tomada na Assembleia Geral da categoria realizada no último dia vinte e quatro de março de dois mil e treze, onde todos os comerciários representados, associados ou não, foram formalmente convocados.

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA CÂMARA DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA**

Fica mantida a Câmara de Conciliação Trabalhista, conforme estabelece a Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000, órgão plurisindical, com personalidade jurídica própria e sem fins lucrativos, com o objetivo de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho que envolvem os integrantes da categoria profissional do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, e os integrantes da categoria econômica do Sindicato dos Lojistas do Comércio e do Comércio Varejista de Maringá e Região – SIVAMAR.

**Parágrafo primeiro.** A Câmara de Conciliação iniciou seus trabalhos no mês de agosto de 2000, sendo composta paritariamente, por 02 (dois) membros titulares e 02 (dois) suplentes.

**Parágrafo segundo.** As normas de funcionamento da Câmara estão estabelecidas no Regulamento Interno, devidamente assinado pelos presidentes das entidades sindicais convenentes, e registrado no Cartório de Títulos e Documentos, sob o n.º 240695, em 28 de junho de 2000, o qual passa a ser parte integrante desta convenção coletiva de trabalho.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DAS PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, excluindo-se aquelas que já tenham penalidades específicas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa convencional igual a 20% (vinte por cento) do menor piso salarial, que reverterá em favor do empregado prejudicado. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com eventual infringência.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DA RENEGOCIAÇÃO**

Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho aqui negociadas, a qualquer título, haverá entre as partes renegociação e revisão do presente Instrumento.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DO FORO COMPETENTE**

Para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, as partes elegem em comum acordo o foro trabalhista da jurisdição de Maringá-PR., em suas respectivas jurisdições, com renúncia expressa aos demais por mais privilegiados que sejam.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO CONTRA A GRIPE "A" E OUTRAS DOENÇAS**

Em cumprimento a recomendação do Ministério Público do Trabalho e considerando-se que mesmo passado o risco iminente de contaminação da Gripe "A", vivemos sob o risco de contaminação de várias outras formas de moléstias infectocontagiosas, o que é potencializado justamente em razão do clima típico de nossa região e visando resguardar a saúde dos empregados e clientes, os empregadores observarão as seguintes medidas de higiene:

- a)** Disponibilizar álcool em gel concentração de 70% (setenta por cento) em quantidade suficientes para a higienização das mãos dos empregados, terceirizados e clientes em todos os estabelecimentos e no local do evento;
- b)** Disponibilizar nos banheiros, destinados aos clientes ou empregados, sabão líquido e toalha de papel descartável para a higienização das mãos; e
- c)** Evitar a aglomeração de clientes e empregados em ambientes fechados sem ventilação adequada.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DA BASE TERRITORIAL**

Inclui-se na base territorial constante do preâmbulo da presente a cidade de **Angulo/PR**, o que decorreu da emancipação política da cidade de Astorga/PR.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DOS LIMITES À GUARDA DO PATRIMÔNIO**

Ao empregador é facultada a utilização de todos os meios para resguardar seu patrimônio, mas desde que não implique em afronta à dignidade de seus empregados - Enunciado 15ª da 1ª Jornada de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Aplica-se a todos os empregados a previsão contida no art. 373-A, VI da CLT – art. 5º, I da Constituição Federal.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DA CRIAÇÃO DA COMISSÃO INTERSINDICAL**

Nos 90 (noventa) dias que sucederem a publicação da presente Convenção Coletiva, os sindicatos ora convenientes formalizarão a "Comissão Intersindical para Estudos para a Saúde e Segurança do Trabalhador", cujo objetivo é elaborar estudos para a melhoria das condições de trabalho e posterior negociação de cláusulas que visem propiciar a melhoria do ambiente de trabalho, garantindo a saúde e segurança do trabalhador. As deliberações e conclusões da



comissão acerca da implantação de novas condições de trabalho vinculam os segmentos convenientes e serão regulamentadas por meio da celebração de convenção coletiva de trabalho ou termo aditivo à presente convenção.

**Parágrafo primeiro.** Os sindicatos patronal e de empregados indicarão, cada um, até 05 (cinco) membros titulares e os respectivos suplentes, que comporão a comissão para estudos, podendo fazer-se assessorar por médicos, engenheiros do trabalho ou terceiros habilitados para tanto.

**Parágrafo segundo.** Poderá a comissão convidar entidades voltadas à saúde e segurança do trabalhador a participar e colaborar com o desenvolvimento dos seus estudos.

LEOCIDES FORNAZZA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA

JOSE RUBENS ABRAO

Presidente

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO E DO COMERCIO VAREJISTA DE MARINGA E  
REGIAO - SIVAMAR