

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004154/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/10/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065221/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.015839/2015-42
DATA DO PROTOCOLO: 19/10/2015

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE UMUARAMA, CNPJ n.
76.722.750/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MIROMAR
PONCIANO DE ANDRADE;

E

SIND DO COM VAREJ DE VEIC PECAS E ACES P VEIC NO EST PR, CNPJ n.
76.682.236/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ARI DOS
SANTOS;

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 2015 a 31 de maio de 2016 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais integrantes do 1º Grupo - "Empregados no Comércio" - do Plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio - com exclusão das categorias profissionais - "Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo", "Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio" e "Propagandistas, Propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos"**, com abrangência territorial em **Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Douradina/PR, Francisco Alves/PR, Icaraíma/PR, Iporã/PR, Maria Helena/PR, Nova Olímpia/PR, Pérola/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, Tapira/PR, Umuarama/PR e Xambrê/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se, a partir de **1º DE JUNHO DE 2015**, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, remunerados por salário fixo e como garantia mínima aos comissionistas o salário normativo de **R\$1.126,00 (Um Mil e Cento e Vinte e Seis Reais).**

Parágrafo Único. Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto no País, por jornada integral, acrescido de 20% (vinte por cento).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de **JUNHO de 2014**, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em **1º DE JUNHO DE 2015**, com a aplicação do percentual de **9,22% (nove inteiros e vinte e dois centésimos por cento)**.

Aos empregados admitidos após **1º DE JUNHO DE 2014**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2014	9,22%
JULHO/2014	8,92%
AGOSTO/2014	8,77%
SETEMBRO/2014	8,57%
OUTUBRO/2014	8,02%
NOVEMBRO/2014	7,59%
DEZEMBRO/2014	6,99%
JANEIRO/2015	6,30%
FEVEREIRO/2015	4,67%
MARÇO/2015	3,41%
ABRIL/2015	1,80%
MAIO/2015	1,04%

CLÁUSULA QUINTA - 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 2014**. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **JUNHO de 2015**.

As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **JUNHO de 2015**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Nos comprovantes de pagamento - contracheques ou recibos - deverão constar a identificação do empregado e do empregador, o mês de referência, as importâncias pagas, os respectivos títulos, os descontos feitos, com a indicação de sua razão ou destino e os valores dos recolhimentos do INSS e FGTS; no caso do empregado comissionista deverá constar, ainda, o valor das vendas do mês sobre as quais foram calculadas as comissões e o repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA SÉTIMA - MORA SALARIAL

Os salários, líquidos e certos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior a seu vencimento, serão devidos com juros moratórios de 0,50% (cinquenta centésimos por cento) ao dia.

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - 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 e vales-farmácia.

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

CLÁUSULA NONA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais havidas a partir do mês de **JUNHO/2015**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas até a data limite para pagamento dos salários do mês de **NOVEMBRO DE 2015**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

Parágrafo Único – Os complementos das verbas rescisórias da aplicação desta convenção coletiva de trabalho a partir de **junho de 2015**, deverão ser pagas até a data de **30 de novembro de 2015**.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAIS DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 75% (setenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais e de 90% (noventa por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

§ 1º - Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, treinamentos e cursos realizados fora do horário normal de trabalho;

§ 2º - Não serão consideradas extras as horas de trabalho dedicadas a reuniões de CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e a treinamentos e cursos a que o empregado não esteja obrigado;

§ 3º - Aplica-se aos comissionistas o disposto nos parágrafos primeiro e segundo;

§ 4º - Para o cálculo do adicional da hora extra do comissionado será considerado o valor do ganho no mês dividido por 220 (duzentas e vinte) horas.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno - como conceituado em lei - será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário-hora diurno.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE

Ao trabalho insalubre serão aplicados os adicionais de 45%, 25% e 15% nos riscos de grau máximo, médio e mínimo, respectivamente.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE FÉRIAS

As férias serão remuneradas com adicional de 1/3 (um terço) sobre o valor do salário, independentemente de serem proporcionais, integrais, indenizadas de forma simples ou em dobro; sem prejuízo do adicional, o empregado poderá, se quiser, converter em dinheiro 1/3 (um terço) do período das férias que irá gozar.

PARÁGRAFO ÚNICO - Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 261).

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIENCIA

O contrato de experiência só será válido se celebrado com expressa menção de data de início datilografada e com a assinatura do empregado nela aposta, anotado em Carteira de Trabalho, com a entrega de cópia de igual teor ao empregado, sob recibo e sob pena de ineficácia do mesmo.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADMISSÃO DE MENORES

Os menores serão admitidos sempre com vínculo de emprego e com submissão às disposições mínimas de proteção da Convenção Coletiva de Trabalho, ainda que sua contratação se faça mediante convênio da empresa com organismos ou entidades assistenciais, observadas disposições da Lei Nº 10.097, de 19.12.2000.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FUNDO GARANTIA

No ato da homologação ou de quitação de haveres rescisórios a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta do fundo de garantia, constando a situação dos depósitos e rendimentos, inclusive o trimestre imediatamente anterior ao rompimento do vínculo, salvo motivo de força maior do agente financeiro.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FUNDAMENTO DA DESPEDIDA

Na despedida por justa causa o empregador deverá declinar, por escrito, o motivo justificador do ato de rescisão do contrato de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO DE CONTRATO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo de lei, 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO

Preservando vantagens instituídas em convenções coletivas de trabalho anteriores, mas assegurando a observância de condições mais benéficas fixadas na Lei nº 12.506/2011, o aviso prévio devido pelo empregador, para os empregados admitidos até 12/10/2011, será de 30 (trinta) dias para o empregado que conta com até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, e, depois escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue:

- A) Até 25 anos de empresa – nos termos da Lei 12506/2011;
- B) de 25 a 30 anos de serviço na empresa – 105 (cento e cinco) dias;
- C) acima de 30 anos de serviço na empresa – 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para os **empregados admitidos a partir de 13/10/2011** o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº 12.506/2011

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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, devendo a

renúncia ser manifestada por escrito e com a assistência do Sindicato obreiro. É vedado ao empregador determinar cumprir o aviso prévio em casa, exigindo-se em tal hipótese, que proceda a indenização do respectivo período.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu parágrafo único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO

As Carteiras de Trabalho serão anotadas e devolvidas aos empregados, mediante recibo, até 48 (quarenta e oito) horas após sua admissão ao emprego e nelas serão registradas sua função, remuneração, repouso semanal e os percentuais de comissão eventualmente pagos.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTES

A empregada gestante terá estabilidade no emprego desde o início da gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença previdenciária.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado ao empregado convocado para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego, desde a convocação até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PRESTES A SE APOSENTAR

Será assegurado o emprego, nos doze meses que antecederem o implemento do tempo necessário à aposentadoria, ao empregado que tiver, no mínimo cinco anos de serviço à empresa ressalvando-se a ocorrência de justa causa. Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade (65 anos para o homem e 60 anos para a mulher) e por tempo de serviço (35 anos para o homem e 30 anos para a mulher).

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de valores de caixa será feita em presença do operador responsável; sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la não terá responsabilidade por erros ou diferenças eventualmente apuradas, ressalvada a hipótese de recusa injustificada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CHEQUES SEM FUNDOS

Os empregados não poderão sofrer descontos de salários em decorrência de cheques sem fundos recebidos em funções de cobrança, caixa ou vendas, desde que comprovadamente tenham cumprido normas da empresa, das quais tenha prévia ciência, expressa em documento por eles assinados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que atuarem em funções de caixa, recebendo e pagando valores, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial para suporte de diferenças apuradas em “quebra de caixa”.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO

Quando admitido para a função de outro, despedido sem justa causa, o empregado perceberá salário igual ao daquele com menor salário na função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMISSIONISTAS

Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e do repouso semanal remunerado.

Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida na cláusula 3ª - PISO SALARIAL , quando suas comissões não ultrapassarem no mês aqueles valores.

As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano, a contar de Janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GESTANTES COMISSIONISTAS

Para pagamento dos salários correspondentes a licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito na cláusula 28ª - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMISSIONISTAS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CRECHES

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência de seus filhos no período de amamentação, de acordo com o parágrafo 1º do inciso IV, do Artigo 389 da CLT, ou reembolsarão o valor pago pela empregada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS

Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho, que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos de clientes.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARGA HORÁRIA DE TRABALHO

É mantida a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 08 (oito) horas diárias de trabalho.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ALTERAÇÃO DE HORÁRIO

Sempre que autorizados pelos empregados interessados, consultados na forma da Lei, a entidade sindical profissional celebrará Acordos Coletivos para alteração de horário, prorrogação de jornada com ou sem compensação, para trabalho noturno e em datas especiais e promocionais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTES

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a situação de regularidade escolar e que manifestem o desinteresse pela citada prorrogação.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALOS PARA LANCHE

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE FREQUENCIA AO TRABALHO

As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões ou fichas-ponto, inclusive aos empregados que prestam serviços externos.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS AO VESTIBULANDO

Aos empregados estudantes que prestarem vestibular, desde que comprovem a prestação de exames na cidade em que trabalhem ou residem, é assegurado o abono do dia de trabalho.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARNAVAL

Não haverá expediente e respectivo trabalho na terça-feira de carnaval.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ALIMENTAÇÃO

I - LOCAIS APROPRIADOS: A empresa que não dispuser de cantina, refeitório ou convênio para alimentação, destinará local em condições de higiene e capacitado para o preparo e ingestão da alimentação pelos empregados.

II - LANCHES: Quando houver prestação de horas extras, após excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos, o empregador fornecerá lanche ao empregado; havendo impossibilidade ou desinteresse, pagará ao empregado o equivalente a 3% (três por cento) do piso salarial.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORME

A vestimenta considerada essencial à atividade, ou padronizada pela empresa, será por ela fornecida, sem qualquer custo ou cobrança, direta ou indireta.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS

Só serão aceitos para justificação de ausências ao trabalho os atestados médicos ou odontológicos dos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, da empresa ou organização por ela contratada.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS

As empresas concordatárias e a massa falida que continuar 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas destinarão local visível e de acesso permanente a seus empregados para, em seus estabelecimentos, serem divulgados avisos e comunicações da Entidade Sindical dos Empregados, porém, não será permitida a afixação de matéria de natureza político-partidária ou que contenham ataques a quem quer que seja.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RAIS

As empresas se obrigam a encaminhar à Entidade Sindical dos trabalhadores, uma via de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais ao órgão oficial competente.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO

A Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os empregados em empresas do comércio varejista de veículos, peças e acessórios para veículos na base territorial do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE UMUARAMA, incluídos os que trabalhem em oficinas de reparação e assistência técnica dos produtos comercializados pelas empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal signatário, e excluídos os trabalhadores integrantes de categorias diferenciadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BASE TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio (1º Grupo do plano de representação da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da CLT) nos municípios de ALTO PARAÍSO, ALTO PIQUIRI, ALTÔNIA, BRASILÂNDIA DO SUL, CAFEZAL DO SUL, CRUZEIRO DO OESTE, DOURADINA, ESPERANÇA NOVA, FRANCISCO ALVES, ICARAÍMA, IPORÃ, IVATÉ, MARIA HELENA, NOVA OLÍMPIA, PEROBAL, PÉROLA, SÃO JORGE DO PATROCÍNIO, TAPIRA, UMUARAMA e XAMBRE.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADE

Incidirá multa de valor equivalente ao do piso salarial no caso de descumprimento das obrigações da Convenção Coletiva de Trabalho.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 3ª - PISO SALARIAL e 4ª - REAJUSTE SALARIAL, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

MIROMAR PONCIANO DE ANDRADE

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE UMUARAMA

ARI DOS SANTOS

Presidente

SIND DO COM VAREJ DE VEIC PECAS E ACES P VEIC NO EST PR

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DE 23/04/2015

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE UMUARAMA, REALIZADA NO DIA 23 de abril de 2015. ABERTURA DA ASSEMBLÉIA: Aos vinte e tres dias do mês de abril de dois mil e quinze, às dezenove horas, em segunda convocação, realizou-se a Assembléia Geral Extraordinária, legalmente convocada, de conformidade com o edital de convocação publicado no Jornal Tribuna do Povo do dia 11/04/2015, pagina 11, no salão paroquial da igreja São José Operário, nesta cidade de Umuarama, Estado do Paraná. Presentes os Diretores Miromar Ponciano de Andrade, diretora Presidente, Ivandete Garcia Escanes, diretora de Assuntos Sindicais e Jurídicos, Cleuza Martinez Bressani, diretora Tesoureira, Sirley Cita Espinosa Marcolino diretora secretaria, Aurora Nascimento de Souza, Márcia Matioli, todas membros do Conselho Fiscal e Marlene Antonia de Oliveira Viar, conselheira representante, e mais 286 (duzentos e oitenta e seis) comerciários que participaram da assembléia dia 23/04/2015, conforme consta na lista de presença. Deu, a Senhora Miromar, abertura aos trabalhos agradecendo a presença de todos e a seguir apresentou o Dr. Carlos Roberto Ferreira que por sua vez efetuou a leitura do Edital de Convocação ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA - A Presidente da Entidade supra, no uso das atribuições que lhe conferem o Estatuto e a Legislação vigente, CONVOCA os integrantes das categorias profissionais representadas por esta entidade, e os associados quites com a Tesouraria e em condições de voto, para participarem da ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, que realizar-se-á no dia 23 (VINTE E TRES) DE ABRIL DE 2015 às 18:30 (DEZOITO HORAS E TRINTA MINUTOS), nas dependências da Salão Paroquial da Igreja São José Operário, situada na Av. Amapá, 3.529, (Ao lado da Igreja Católica São José Operário) nesta cidade de Umuarama - Paraná, a fim de deliberarem sobre as seguintes matérias da Ordem do Dia: A) Autorização para a Diretoria negociar com as categorias econômicas, CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO para os trabalhadores representados por esta Entidade, com data-base em 1º de Junho, mediante apresentação e aprovação da pauta de reivindicações; B)- Estipulação do Piso Salarial mínimo para as categorias profissionais; C)- Fixação de Contribuição Assistencial (Reversão Salarial ou Taxa Negocial); D)- Autorização para a Diretoria outorgar procuração a advogados, a fim de acompanhar a tramitação do processo de Convenção Coletiva de Trabalho; e)- Autorização para a Diretoria firmar compromisso arbitral, nos termos da Lei nº 9.307/96, ou apresentar representação perante o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região para instauração de processo judicial em desfavor das entidades sindicais patronais, e/ou empresas individuais; f)- Outros assuntos do interesse da classe. OBS.: Os itens A, B, C, D e E serão votados por escrutínio secreto, ou outro meio que entender alcançar o mesmo fim à categoria no momento da Assembléia: O "quorum" para validade da Assembléia dependerá do comparecimento e votação, em primeira convocação, no horário acima, de 2/3 (dois terços) dos associados da Entidade e, em segunda convocação, trinta minutos após, com 1/3 (um terço) dos mesmos. O "quorum" para aprovação do item "E", nos termos do artigo 859 da CLT, dependerá do comparecimento e votação, em primeira convocação, no horário acima, de 2/3 (dois terços) dos associados, e, em segunda convocação, trinta minutos após, com 2/3 (dois terços) dos presentes. Umuarama-PR, 10 de Abril de 2015. MIROMAR PONCIANO DE ANDRADE - Presidente. Continuado ainda com a palavra, o Dr. Carlos, em conformidade com o edital explanou sobre as formas possíveis de votação, após ter sido colocada em votação obteve-se por unanimidade a aprovação dos itens por aclamação. Passou-se então apresentação do rol de reivindicações onde o Dr. Carlos esclareceu cada pedido, tendo no final a aprovação por unanimidade dos presentes, na sequência passou a votação do item "A" Autorização para a Diretoria negociar com as categorias econômicas, CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO para os trabalhadores representados por esta Entidade, com data-base em 1º de junho. Após breve explanação sobre o referido item, foi colocado em votação, sendo aprovado por unanimidade dos presentes.----- --Item "B" Estipulação do Piso Salarial mínimo para as categorias profissionais, tendo sido aprovado por unanimidade dos presentes.----- Item "C" Fixação de Contribuição Assistencial (Reversão Salarial ou Taxa Negocial). Manteve-se a Taxa de Reversão Assistencial, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE UMUARAMA o percentual de 8% (oito por cento) da remuneração "per capita", a ser descontada de todo empregado da categoria, em duas parcelas iguais, ou seja 4% (quatro por cento) na folha de pagamento no mês em que for aplicado a correção salarial equivalente ao índice de reajuste negociado e 4%(quatro por cento) na folha de pagamento no mês de Dezembro/2015. Não havendo nenhuma observação ou manifestação com relação ao item em pauta foi o mesmo colocado em votação, obtendo assim a aprovação da maioria dos presentes. O item "D" Autorização para a Diretoria outorgar procuração a advogados, a fim de acompanhar a tramitação do processo de Convenção Coletiva de Trabalho. Colocado em votação o referido item foi aprovado por maioria dos presentes. Passou então para votação do item "E" Autorização para a Diretoria firmar compromisso arbitral, nos termos da Lei nº 9.307/96, ou apresentar representação perante o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região para instauração de Dissídio Coletivo de Trabalho em relação às entidades sindicais patronais. Item também aprovado pela maioria dos presentes. Por último passou ao item "F" Outras reivindicações de interesse da classe, inclui-se discussão de horários no período natalino ficando assim aprovado: Prorrogação de horário de trabalho no período natalino, após minuciosamente discutido, com base em um prévio pedido da classe patronal, o trabalho em período natalino. Houve ampla discussão, com relação ao período de trabalho até as 22horas, pois as opiniões se divergiam, mas afinal chegou ao consenso de que haverá trabalho com horários elastecidos para os empregados nas empresas que desejarem ampliar o horário de atendimento no período natalino, aos sábados dias 05, 12, e 19/12/2015, das 09h00min às 17h00minutos. A partir do dia 14 até 23/12/2015 o horários de trabalho será das 09h00min às 22h00minutos, no dia 24/12/2015 o horário de trabalho se encerra as 16horas. Também que fosse concedido a prorrogação de horários somente um sábado por mês, com exceção de 2 meses a ser definido quais, que ficou deliberado a concessão de prorrogação até as 17horas, em 2 sábados por mês até as 17horas. A seguir a Senhora Miromar colocou os itens discutidos em votação incluído o rol de reivindicação, o qual ficou assim constituído e aprovado: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE UMUARAMA E REGIÃO ROL DE REIVINDICAÇÕES/2015_2016 COMÉRCIO EM GERAL DATA-BASE: J U N H O 01. REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL: Em 1º DE JUNHO DE 2015, haverá a recomposição do poder aquisitivo dos salários dos integrantes da categoria pela aplicação do percentual de 15% (quinze por cento), já considerada a defasagem ocorrida de 01/06/2014 a 31/05/2015 e ganho real. 1.1. Aos empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2014, será garantido reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até MAIO/2015, respeitando o critério estabelecido acima; 1.2. Na vigência deste instrumento coletivo, os salários e valores dos pisos salariais serão corrigidos trimestralmente em 5%(cinco por cento); 02. PISO SALARIAL: Em 1º/06/2015 os pisos salariais da categoria estabelecidos nos instrumentos normativos anteriores serão corrigidos em 15%(quinze por cento), já considerada a defasagem ocorrida de 01/06/2014 a 31/05/2015 e ganho real. 2.1. Aos empregados que exercem a função de vendedor ou funções assemelhadas fica assegurado piso salarial mensal de R\$

2.070,00 (dois mil e setenta reais); 2.2. Aos empregados que exercem as funções de padeiro ou assemelhadas fica assegurado piso salarial mensal de R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais); 2.3. Aos empregados que exercem as funções de caixa ou assemelhadas fica assegurado piso salarial mensal de R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais). 03. ABONO SALARIAL: Os empregadores concederão aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho um abono salarial correspondente a uma remuneração do empregado, a ser pago juntamente com o salário do mês de JUNHO/2015. PARÁGRAFO ÚNICO - O referido abono não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos; 04. CORREÇÃO DOS SALÁRIOS E PISOS SALARIAIS: Todos os salários, bem como os valores dos pisos salariais, serão corrigidos nas mesmas épocas e pelos mesmos percentuais de reajustes aplicáveis ao salário mínimo; 05. GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL: Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao piso regional vigente no Estado do Paraná acrescido de 20%(vinte por cento); 06. REFEITÓRIO: Os empregadores permitirão aos seus empregados nos períodos de refeições e descansos, a permanência no recinto do estabelecimento, devendo manter local apropriado para refeição; 07. MÉDIA DE COMISSIONISTAS: A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo de férias, gratificação natalina (13º salário) e verbas rescisórias, será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC/IBGE acumulado no período, conforme tabela a ser fornecida pela Entidade Sindical dos Empregados. Na hipótese de extinção do INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, adotar-se-á o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas, ou outro índice que vier a substituí-los. 7.1. No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas pelos mecanismos aqui indicados, nos 12(doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento. 7.2. No cálculo da gratificação natalina (13º salário) será a média das comissões, atualizadas, no ano de referência. 7.3. GESTANTES COMISSIONISTAS: Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos 12(doze) últimos meses antecedentes a licença ou período contratual transcorrido, se inferior a 12 (doze) meses, utilizando-se para a atualização, o mesmo mecanismo descrito no "caput" desta cláusula. 7.4. No verso do recibo de pagamento de 13º salário e de férias deverá constar relação mês a mês das comissões auferidas no ano de referência ou no período aquisitivo, respectivamente, com a indicação dos índices usados mês a mês para a correção; 08. PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS: Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho os empregadores fornecerão adiantamento salarial aos empregados, equivalente a 40%(quarenta por cento) do salário, até 15(quinze) dias corridos, contados da data do pagamento mensal de salários adotado pelo empregador; 09. RENEGOCIAÇÃO: Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho e de salário dos empregados, a qualquer título, haverá renegociação das cláusulas deste instrumento; 10. RELAÇÃO DE VENDAS: As empresas deverão fornecer o valor total de suas vendas no mês, para comprovação da base de cálculo das comissões, repouso semanal, fundo de garantia e contribuição previdenciária; 10.1 - VENDAS PARA LIQUIDAÇÃO FUTURA: Em havendo demissão de vendedores comissionados com créditos a receber de vendas parceladas à prazo, nos termos do Art. 466 da CLT, será obrigatório no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho um relatório pormenorizado de tais prestações futuras com o valor e a data da liquidação de cada parcela; 11. FATURAMENTO: As comissões reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador; 12. PAGAMENTO DE COMISSÕES: Quando a empresa proceder a vendas no sistema direto, pela diretoria e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar as comissões correspondentes quando o empregado tiver exclusividade de área, setor ou produto ou rateá-las entre os vendedores caso inexistir essa exclusividade; 13. REPOSIÇÃO, DECORAÇÃO E BALANÇO: O trabalho em reposição ou balanço de estoques, organização ou decoração de "stand", setores ou do estabelecimento será desenvolvido de preferência após o horário de atendimento ao público; não sendo possível, a remuneração das horas correspondentes a esse trabalho será calculada e paga pela média das comissões auferidas durante os três meses anteriores; 14. COMISSÃO DE COBRANÇA: Assegurar aos vendedores direito à comissão de 10%(dez por cento) sobre as cobranças que realizarem, respeitadas as taxas já em vigor, se superiores, desde que o contrato não estipule obrigatoriedade de cobrança. (Adaptação do Precedente 015 do TST); 15. JORNADA DE TRABALHO: Nos termos do artigo 3º da Lei 12.790 de 14/03/2013, a jornada de trabalho será de 08(oito) horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira e de 04(quatro) horas aos sábados, respeitado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas; PARÁGRAFO ÚNICO - É vedado integralmente o trabalho em domingos e feriados, salvo negociação específica com as entidades sindicais; 16. PRORROGAÇÃO - INTERVALO PRÉVIO: Qualquer que seja o regime de prorrogação de trabalho em horas extras após o término do período normal, será concedido 15(quinze) minutos no mínimo para repouso e lanche, sem compensação; 17. DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO: No caso do empregado chegar atrasado ao serviço e o empregador permitir seu trabalho neste dia, fica assegurado o repouso semanal remunerado; 18. CONFERÊNCIA DE CAIXA: A conferência de valores de caixa deverá ser feita na presença do operador do respectivo caixa; sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados; 19. QUEBRA DE CAIXA: Aos empregados que exerçam a função de caixa ou serviços assemelhados, haverá remuneração mensal de 30%(trinta por cento) sobre o piso salarial, a título de "Quebra de Caixa"; 19.1. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - CONVÊNIOS BANCÁRIOS: Os empregados que, no exercício da função de operadores de caixa, recebam valores provenientes de convênios bancários farão jus a uma remuneração mensal adicional correspondente a 15% (quinze por cento) do valor do maior piso salarial da categoria, a ser paga sob a rubrica de gratificação de função. 20. JORNADA DE CAIXA: Aos empregados que exerçam a função de caixa fica garantida a jornada de trabalho de 06(seis) horas diárias, vedada qualquer prorrogação; 0.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO - As empresas devem observar estritamente as disposições da NR 17, relativamente as condições de trabalho dos empregados exercentes da função de caixa; 21. DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO: Os cheques e cartões de créditos devolvidos a qualquer título não serão descontados do empregado. (Adaptação do Precedente 014 do TST); 22. ADMISSÃO: O empregado admitido para a função de outro, despedido sem justa causa, perceberá salário igual ao do empregado substituído; 22.1 FUNÇÃO - Nos termos do artigo 2º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, na admissão deverá ser especificada a função para a qual o empregado está sendo contratado, com anotações no registro de empregados e CTPS, sendo vedada a admissão de trabalhadores para exercício de funções designadas como de "serviços gerais" ou outras denominações semelhantes. 23. AUXÍLIO ESCOLAR: As empresas comprometem-se a fornecer a seus empregados e dependentes legais que estiverem cursando da 1ª a 8ª séries, material escolar básico no início do ano letivo. Fornecerão ainda, para os seus empregados que estiverem cursando o 2º grau, material escolar básico no início do ano letivo; 24. ENSINO BÁSICO: As empresas com trinta ou mais empregados ficam obrigadas a manter em suas

dependências salas e instrutores para ministrarem, gratuitamente, aulas de primeiro grau aos seus empregados, através de núcleo avançado de ensino supletivo; 25. **PROMOÇÃO E AUMENTO SALARIAL:** Toda mudança de cargo ou função, definida como promoção, será acompanhada de efetivo aumento salarial, devido a partir do mês em que se efetivar a mudança, e com a imediata anotação na CTPS; 26. **ASSENTOS:** Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos de clientes; 27. **13º SALÁRIO:** As empresas terão até o dia 30 de Junho para efetuar o pagamento da 1ª(primeira) parcela do 13º salário e dia 20 de Dezembro para pagamento da 2ª(segunda) parcela. Aos comissionistas deve ser paga a complementação até o 5º(quinto) dia útil do mês de Janeiro, sob pena de multa correspondente aos dias de salários até a data do efetivo pagamento; 28. **FÉRIAS PROPORCIONAIS:** Na cessação do contrato de trabalho, mesmo o empregado com menos de 12(doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais na base de 1/12(um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14(quatorze) dias; 29. **PAGAMENTO DAS FÉRIAS:** As férias serão pagas com abono, independentemente de serem gozadas ou indenizadas; 30. **ADICIONAL DE FÉRIAS:** As empresas concederão, segundo as condições adiante especificadas, um adicional a ser pago por ocasião da concessão das férias ao empregado, independentemente do benefício previsto no artigo 7º, XVII da Constituição Federal, na seguinte proporção: A) 1(um) ano - 25%(vinte e cinco por cento); B) 2(dois) anos - 45%(quarenta e cinco por cento); C) 3(três) anos - 50%(cinquenta por cento); D) 4(quatro) anos - 60%(sessenta por cento); E) 5(cinco) a 7(sete) anos - 80%(oitenta por cento); F) 8(oito) a 9(nove) anos - 85%(oitenta e cinco por cento); G) 10(dez) anos ou mais - 100%(cem por cento); 30.1. O tempo de serviço dos empregados será apurado na data em que se completar o período aquisitivo de férias, caso em que o adicional será devido integralmente. Na hipótese de dispensa sem justa causa, assim como no caso de pedido de demissão de empregados com 01(um) ou mais anos de serviço, o pagamento do adicional será devido proporcionalmente ao período aquisitivo de férias incompleto em tantos 1/12(um doze avos) quantos forem os meses decorridos deste período, considerando como mês completo as frações iguais ou superiores a 15(quinze) dias; 30.2. As percentagens do "caput" serão aplicadas sobre o salário-base mensal percebido pelo empregado no dia do início do gozo das férias, acrescido de horas extras, ajuda de custo, salário-família, adicional noturno, gratificação de função, comissão e outros; 30.3. Fica facultado ao empregado optar pelo recebimento do adicional previsto nesta cláusula no mês de aquisição do direito a férias, nos meses subsequentes, ou no mês do respectivo gozo de férias, se operando, em qualquer hipótese, sua plena quitação; 31. **INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS:** O início de gozo das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias. (Adaptação do Precedente 100 do TST); 32. **FÉRIAS DO ESTUDANTE:** O período das férias do empregado estudante coincidirá com o de suas férias escolares; 33. **ABONO DE FÉRIAS:** Fica estabelecido que o abono de férias corresponderá a 100%(cem por cento) da remuneração correspondente; 34. **PRORROGAÇÃO DO ESTUDANTE:** Vedar a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, ficando a critério do empregado a opção pela citada prorrogação. (Adaptação do Precedente 032 do TST); 35. **ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES:** Será abonada a falta aos empregados estudantes e vestibulandos quando comprovarem a realização de exames; 36. **ABONO DE FALTAS - FILHOS:** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, comprovados por atestado médico. (Adaptação do Precedente 095 do TST); 37. **ABONO DE FALTAS - CÔNJUGE:** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de tratamento de saúde, em caso de doença grave do cônjuge, comprovada por atestado médico; 38. **ABONO DE FALTAS - GREVE NO TRANSPORTE COLETIVO:** As empresas não poderão descontar os dias de eventuais faltas de seus empregados, quando impossibilitados de comparecer ao serviço em razão de greve no transporte coletivo, desde que a empresa não forneça condução no dia da greve; 39. **ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE FALECIMENTO:** Ficam estabelecidos 03(três) dias de afastamento no caso de falecimento dos ascendentes, descendentes ou cônjuge, e de 01(um) dia de afastamento no caso de parente colateral; 40. **ATESTADOS:** Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas; 41. **REEMBOLSO DE DESPESAS DE FARMÁCIA:** As empresas reembolsarão aos empregados as despesas havidas com farmácia na aquisição de medicamentos para si ou seus dependentes legais, mediante receita médica emitida por médico do seu ambulatório, por clínicas com elas conveniadas ou por médicos da entidade sindical, sendo que neste caso a entidade obreira deverá autenticar a receita médica; 42. **PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO:** Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE UMUARAMA e as Empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT. **PARÁGRAFO ÚNICO -** É imprescindível a participação da entidade sindical na lavratura dos Acordos Coletivos de compensação e prorrogação, nos termos do parágrafo 1º do artigo 3º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013. 43. **DECLARAÇÃO DE DISPENSA DO EMPREGADO:** Ao empregado despedido, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante, sob pena de presunção de injusta despedida (Adaptação do Precedente Normativo nº 47/TST); 44. **ESTABILIDADE À GESTANTE:** Fixar estabilidade provisória à gestante, desde o início da gravidez até 180(cento e oitenta) dias após o término da licença legal, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo; tal garantia vale, inclusive, nos contratos por prazo determinado; 45. **AMAMENTAÇÃO:** É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir com as determinações dos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 e do Artigo 396, ambos da CLT. (Adaptação do Precedente 006 do TST); 46. **ABONO FAMÍLIA:** As empresas concederão a todos os seus empregados um abono família mensal, além do salário família legal, de importância equivalente a R\$ 90,00 (noventa reais) por filho menor de 14(quatorze) anos de idade; 46.1. As empresas concordam, ainda, em conceder igual abono família mensal, por filho inválido de qualquer idade, devendo a condição de invalidez ser atestada por médico da empresa ou da entidade sindical ou do serviço médico do INSS, iniciando-se o pagamento do benefício a partir do mês da comprovação da invalidez; 46.2. O abono família também será pago nos casos em que o empregado estiver em gozo de auxílio-doença, a contar da data do início do benefício concedido pelo INSS até sua aposentadoria. O disposto acima também se aplica nos casos de afastamento por acidente de trabalho, gestação e parto, e durante a estabilidade provisória prevista na Convenção ou em Lei; 46.3. O pagamento do abono família será feito mediante a observância da legislação específica que regula a concessão do salário-família; 47. **CRECHES:** As empresas propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência dos filhos de seus empregados até 06(seis) anos de idade, de acordo com o inciso XXV, Art. 7º, da Constituição Federal. (Adaptação do Precedente 022 do TST); 48. **AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL:** As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho excepcional,

comprovadamente, um auxílio mensal correspondente a R\$ 1050,00 (Hum mil e cinquenta reais) por filho nessa condição; 49. **ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA:** O empregado que for acometido de doença, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 12(doze) meses após o seu retorno ao serviço, desde que o afastamento, em decorrência do auxílio-doença, tenha prazo igual ou superior a 15(quinze) dias; 50. **ESTABILIDADE POR ACIDENTE DE TRABALHO:** Fica assegurada a estabilidade no trabalho por 12(doze) meses após a alta médica ao trabalhador que sofrer acidente do trabalho ou for acometido de doença profissional (Lei 8.213/91, Artigo 118), independente do tempo de afastamento por auxílio previdenciário; 51. **PROTEÇÃO AO TRABALHADOR:** No primeiro dia de trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quantas necessárias para demonstração e instrução de utilização dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida, do local de trabalho, como também o programa de prevenção de acidentes do trabalho desenvolvido na empresa, com acompanhamento de empregado da área de segurança; 52. **COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE:** A empresa complementar o valor do auxílio-doença ou acidente pago pela Previdência Social até o limite da remuneração que deveria estar sendo percebida se em serviço ativo estivesse o obreiro (Artigo 63, § único, Lei Nº 8.213/91); 52.1. **PAGAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA:** Aos empregados afastados para tratamento de saúde e que contém com menos de um ano de serviço é assegurado o recebimento da remuneração mensal que deveria estar sendo percebida se em serviço ativo estivesse o obreiro, enquanto perdurar o afastamento. 53. **INDENIZAÇÃO - PREJUÍZOS:** Toda empresa que causar prejuízo ao empregado ou ex-empregado, desde que devidamente comprovada sua negligência ou falha intencional pelo órgão competente (INSS ou CEF), no que diz respeito ao recebimento de auxílio doença previdenciário, pensão ou PIS, por informação incorreta ou falta de recolhimento, indenizará diretamente o prejudicado no prazo máximo de 72(setenta e duas) horas; 54. **ABONO DE APOSENTADORIA:** Aos empregados que se aposentarem por tempo de serviço, conforme parâmetros da Previdência Social, será pago um abono equivalente ao último salário nominal recebido pelo empregado. Se houver desligamento, receberá na rescisão contratual e, se optar por continuar trabalhando, será lançado em folha de pagamento, nas seguintes proporções, em função do seu tempo de trabalho na empresa: A) mais de 05(cinco) anos - 01(um) salário; B) mais de 08(oito) anos - 02(dois) salários; C) mais de 12(doze) anos - 03(três) salários; D) mais de 16(dezesseis) anos - 04(quatro) salários; E) mais de 20(vinte) anos - 05(cinco) salários; F) mais de 24(vinte e quatro) anos - 06(seis) salários; 55. **COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas, aos empregados, de envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; 56. **CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO:** Para efeito de aplicação dos benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, serão computados no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, os períodos de trabalho anteriormente prestados à empresa do mesmo grupo empresarial e da mesma categoria econômica; 57. **ANOTAÇÃO EM CTPS:** Obrigatoriedade de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos salários reajustados e dos percentuais de comissão; 58. **SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade no emprego ao empregado em idade de convocação para prestação do serviço militar desde o alistamento até 90(noventa) dias após a baixa ou desincorporação; 59. **DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças devidas à título de férias, 13º salário ou rescisões de rescisão, deverão ser quitadas até o 5º(quinto) dia, após a publicação oficial do Índice de correção salarial; 60. **QUITACÃO - HOMOLOGAÇÃO:** Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias, dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social e proceder a homologação do termo de rescisão contratual nos prazos da lei, sob pena do pagamento de salários até a data do efetivo acerto de contas, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além de ser devido o pagamento da multa prevista no Artigo 477, § 8º da CLT seja pelo atraso no pagamento, na baixa da CTPS ou da homologação do termo de rescisão contratual; 1º - Quando o empregado comissionista for despedido, no verso da rescisão deverá constar relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices usados nas correções. No caso de rescisão complementar a empresa terá o prazo de 10(dez) dias, após a publicação pelo Governo Federal do índice oficial que a corrigirá. Inadimplido o prazo, incorrerá nas multas acima mencionadas; § 2º - As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas em dinheiro ou depósito em conta-corrente do empregado, mediante comprovação. Pagamentos em cheque visado ou administrativo, somente de segundas-feiras às quintas-feiras. Nas sextas-feiras e vésperas de feriados os pagamentos só serão aceitos em dinheiro. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro, conforme Artigo 477, § 4º da CLT, e na presença de duas testemunhas; (Adaptação do Precedente 058 do TST); § 4º - No ato da homologação deverá o empregador apresentar também os 06(seis) últimos comprovantes de pagamento mensais; § 5º - O empregado que necessitar locomover-se para cidade diversa daquela que presta serviços para homologar a sua rescisão contratual, terá as suas despesas custeadas pelo empregador, mediante a apresentação de recibo no ato da homologação. 61. **MULTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO:** Estabelecer multa de 10%(dez por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20(vinte) dias e de 5%(cinco por cento) por dia no período subsequente. (Precedente 072 do TST); 62. **UNIFORMES E INDUMENTÁRIA:** Quando o empregador exigir de seus empregados a utilização de uniformes ou qualquer tipo de indumentária, inclusive maquiagem, para o exercício da função ou trabalho, deverá fornecê-los gratuitamente. (Precedente 115 do TST); 63. **GARANTIA CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA:** A) Fica vedada a dispensa arbitrária dos empregados, devendo o empregador, na ocorrência desta, reintegrar o empregado com o pagamento dos salários do período de afastamento ou indenizá-lo pelo valor correspondente a 05 (cinco) últimas remunerações do empregado por ano de serviço ou fração, mais o valor correspondente ao dano moral e econômico que lhe foi imposto; B) Alegando o empregador, para dispensa do empregado, motivos relacionados a capacidade ou comportamento deste, deverá ao mesmo conceder o prazo de 15(quinze) dias, a contar do aviso de dispensa, para que o mesmo apresente defesa prévia, sob pena de ser considerada arbitrária a dispensa, respondendo ainda o empregador pelo pagamento de multa correspondente a 02 (dois) pisos salariais da categoria; C) As dispensas motivadas em necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, estarão restritas àquelas de ordem econômica, tecnológica ou estrutural, cabendo ao empregador notificar a Entidade Sindical de classe sobre tal ocorrência, previamente, possibilitando que as partes, juntamente com a entidade sindical, busquem alternativas que permitam a manutenção dos empregos, sob pena de serem consideradas arbitrárias as dispensas, respondendo ainda o empregador pelo pagamento de multa correspondente a 02(dois) pisos salariais da categoria, por empregado; 64. **HORAS EXTRAS:** Respeitadas as disposições do parágrafo 1º do artigo 3º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, na ocorrência de trabalho extraordinário, o adicional das horas extras será de, pelo menos, 100%(cem por cento), tanto para salários fixos quanto comissionistas, não podendo exceder de 02 (duas)

horas por jornada, sob pena de as excedentes serem pagas com adicional de 200% (duzentos por cento); PARÁGRAFO ÚNICO - Será pago descanso semanal remunerado (DSR) sobre as horas extras, conforme Lei nº 7.415/85 e Súmula 172 do TST, sendo dividido o número de horas extras pelos dias úteis e multiplicado pelos números de domingos e feriados do mês de competência;

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

66. LICENÇA: As empresas se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados, inclusive dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço da Entidade, quando participarem de encontros, reuniões, conferências, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada com a devida antecedência e por prazo não superior a 10(dez) dias por ano;

67. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado, com a data de início expressa ou digitalizada e a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia ao empregado, mediante recibo, tendo 30(trinta) dias como prazo máximo de vigência;

PARÁGRAFO ÚNICO - Readmitido o empregado no prazo de um ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência;

68. MÃO-DE-OBRA LOCADA: Fica proibida a contratação de mão-de-obra locada, ressalvadas as hipóteses previstas nas Leis nº 6.019/74 e 7.102/83;

69. REFEIÇÃO: As empresas se obrigam a fornecer aos empregados almoço (refeição) ou vale-refeição, nos termos do Programa Nacional de Alimentação (Lei nº 6.321, de 14 de Abril de 1976, regulamentada pelo Decreto nº 78.676, de 08.11.76), com limite mínimo diário de 10%(dez por cento) do piso salarial;

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

71. VALE-TRANSPORTE: As empregadoras concederão gratuitamente vale-transporte aos empregados que os utilizarem, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas transportadoras, pelo número de deslocamentos diários multiplicado pelo número de dias úteis do mês. Em caso de labor em outros dias, o vale-transporte cobrirá também a estes;

72. TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS: Os empregados que laborarem após as 19h00(dezenove horas) terão direito a refeição ou pagamento em dinheiro equivalente a 5%(cinco por cento) do piso salarial, por dia;

73. RAIS: As empresas se obrigam a encaminhar à entidade sindical dos trabalhadores, uma via de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes. (Adaptação do Precedente 111 do TST);

74. SEGURO DE VIDA: Fica assegurado seguro de vida a todo integrante da categoria, com indenização igual a 50 (cinquenta) pisos salariais da categoria;

75. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA: Aos empregados que estiverem a um máximo de 12(doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e que contem, no mínimo, 05(cinco) anos de serviço no estabelecimento, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria. (Adaptação do Precedente 085 do TST);

76. ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno, como definido em lei, será pago com adicional de 60%(sessenta por cento) sobre o valor da hora normal;

77. ADICIONAL DE REMUNERAÇÃO: O trabalho perigoso, o trabalho insalubre e o trabalho penoso terão adicional de 50%(cinquenta por cento) incidente sobre o salário percebido pelo empregado;

77.1. Fica assegurado aos empregados lotados no setor de panificação e açougue, atuando respectivamente, nas proximidades de fornos aquecidos e câmaras frigoríficas, o recebimento de adicional de insalubridade no percentual e condições especificados no "caput", independente de perícia;

77.2. Excetuadas as funções mencionadas no item anterior, na definição e classificação das atividades perigosas e insalubres será observada a legislação existente. A incidência para o adicional da atividade penosa fica dependente de regulamentação oficial ou de especificação pelas categorias econômica e profissional mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho;

78. FERIADOS: Fica vedado o trabalho em feriados, sendo considerados feriados, além daqueles fixados em Lei Federal, Estadual e Municipal, a terça-feira de Carnaval e o dia da Emancipação Política do Paraná (19 de dezembro);

79. REPOUSO SEMANAL DE COMISSIONISTAS: Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei nº 605, de 05.01.49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente;

80. FUNDO DE GARANTIA: No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta do FGTS constatando a situação dos depósitos e rendimentos do bimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado;

PARÁGRAFO ÚNICO - No ato da homologação a empresa deverá trazer comprovantes salariais dos últimos 12(doze) meses;

81. ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA: As empresas concederão a todos os seus empregados plano e/ou seguro de saúde, com cobertura integral;

§ 1º - O valor pago pela empresa, a título de Plano de Saúde não tem caráter salarial, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal;

§ 2º - A importância despendida com plano de saúde é dedutível do Imposto de Renda, na forma da legislação aplicável, tanto da pessoa jurídica quanto da pessoa física;

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

83. PAGAMENTO CORRIGIDO DAS VERBAS RESCISÓRIAS: Para pagamento das verbas rescisórias o salário do empregado deverá ser corrigido pela aplicação do INPC/IBGE acumulado entre a última data-base da categoria e o mês do desligamento. Na hipótese de extinção do INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR adotar-se-á o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas, ou outro índice que vier a substituí-los;

84. AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado despedido injustificadamente será de 30(trinta) dias para o empregado que conta com até um (1) ano de serviço na mesma empresa, sendo acrescido de seis (6) dias para cada ano adicional de serviço, ou fração proporcional ao ano trabalhado além do primeiro ano, com arredondamento para casa decimal superior;

§ 1º - O empregado fica obrigado a trabalhar apenas os 30(trinta) dias iniciais do aviso prévio ou as 03(três) primeiras semanas, na forma do artigo 488 e parágrafo único da CLT, devendo ser indenizados os dias remanescentes do aviso prévio a que fizer jus;

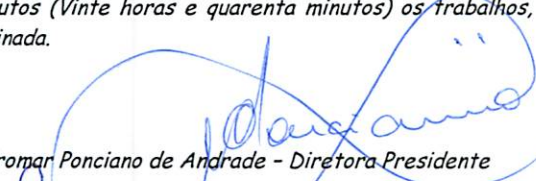
§ 2º - É vedado ao empregador determinar ao empregado cumprir o aviso prévio em casa, exigindo-se em tal hipótese, que proceda a indenização do respectivo período;

85. ADMISSÃO DE MENORES: Os menores serão admitidos ao emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho, ainda que originários de convênios entre empresa e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados;

86. ANUÊNIOS: A todo empregado componente da categoria fica assegurado o recebimento de anuênio correspondente a 1%(um por cento) de sua remuneração por ano de serviço

completado ao mesmo empregador; 87. CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS: As empresas representadas pelas Entidades Sindicais Patronais concederão a seus empregados uma cesta básica de alimentos, nos termos do Programa de Alimentação ao Trabalhador - PAT, instituído pela Lei nº 6.321/73, regulamentada pelo Decreto Nº 5, de 14.01.91, entregues na primeira quinzena de cada mês, contendo, no mínimo, 16(dezesseis) itens e 26(vinte e seis) quilos de produtos, conforme segue: 2 Kg de açúcar refinado; 10 Kg de arroz agulhinha tipo 1; 1 pacote (200 g) de bolacha doce; 1 pacote (500 g) de café; 2 latas (140 g) de extrato de tomate; 1 pacote (500 g) de farinha de mandioca; 1 pacote (5 Kg) de farinha de trigo; 4 Kg de feijão; 1 pacote (500 g) de fubá; 1 lata (700 g) de goiabada; 2 pacotes (500 g) de macarrão; 3 latas (900 ml) de óleo de soja; 1 copo (300g) de tempero completo; 1 Kg de sal; 1 lata (180g) de salsicha; e 2 latas (185g) de sardinha; 87.1. Por opção escrita da maioria dos trabalhadores em cada empresa, a cesta básica poderá ser substituída pela concessão de vale-alimentação no valor correspondente para aquisição dos alimentos; 87.2. A cesta básica será entregue no máximo até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalho e será mantido o seu fornecimento durante as férias, afastamento do trabalhador por doença ou acidente e às gestantes no período de afastamento; 88. PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a um (1) maior piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais convenentes. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste; 89. ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS: O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido. (Precedente 008 do TST); 90. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS: As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30(trinta) dias após o desconto. (Precedente 041 do TST); 91. FORMULÁRIOS À PREVIDÊNCIA: Quando da solicitação pelo empregado do preenchimento de formulários relativos a concessão de benefícios previdenciários vinculados à informação inerente ao período de trabalho na empresa, mesmo após a rescisão contratual, o empregador não poderá deixar de fazê-lo sob pena de indenização dos prejuízos decorrentes da negativa de fornecimento; 92. CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO: As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões ou fichas-ponto, inclusive aos empregados que prestam serviço externo; 92.1 - PONTO-ELETRÔNICO - As empresas que adotarem o sistema de ponto eletrônico (REP) deverão utilizar equipamentos destinados exclusivamente à marcação de ponto, não sujeitos a restrições de registro, marcações automáticas ou modificações das anotações realizadas, e que emitam comprovante da marcação efetuada pelo empregador, nos termos da Portaria MTE 1510/2009; 93. CIPAs - SUPLENTE - GARANTIA DE EMPREGO: É assegurada a garantia do Artigo 165 da CLT aos suplentes das CIPAs; 94. DIA DO COMERCÍARIO: Não haverá expediente no dia 30 de Outubro, Dia do Comércio. PARÁGRAFO ÚNICO - Será concedido no mês de Outubro, um abono de 5%(cinco por cento) do salário percebido naquele mês, pela Comemoração ao Dia do Comércio; 95. BASE TERRITORIAL: O presente instrumento alcança todos os contratos de trabalho entre os integrantes das categorias profissionais e econômicas, constantes da base territorial da Entidade Sindical dos Empregados, nos municípios de Alto Piquiri, Altônia, Brasilândia do Sul, Cafezal do Sul, Cruzeiro do Oeste, Douradina, Esperança Nova, Francisco Alves, Icaralma, Iporã, Ivaté, Maria Helena, Nova Olímpia, Perobal, Pérola, São Jorge do Patrocínio, Tapira, Umuarama, Alto Paraíso e Xambê; 96. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS: As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo distribuirão aos respectivos empregados, 20%(vinte por cento) do total líquido de seus lucros ou resultados positivos, a título de participação nos lucros; 96.1. Para estabelecer os critérios de distribuição do valor encontrado, será formada comissão em cada empresa, composta de um representante do empregador, um representante dos empregados, e um Presidente - com voto de qualidade - indicado de comum acordo pelos dois, dentre pessoas de qualificação técnica que o habilitem ao desempenho do mister; 96.2. A comissão terá mandato de 02(dois) anos, sendo que o representante dos empregados eleito em processo direto, gozará de garantia de emprego desde a inscrição de seu nome até 01(um) ano após o final do mandato, nos moldes do Artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho; 96.3. A distribuição dos lucros referentes a cada exercício - considerado o ano civil, encerrado em 31 de Dezembro de cada ano - será calculada até 28 de Fevereiro seguinte, ocorrendo o pagamento até, no máximo, dia 10 de Março de cada ano; 97. DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: As empresas ficam obrigadas a manter em quadro de avisos uma cópia da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor; 98. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA: Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária. (Adaptação do Precedente 091 do TST); PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas com mais de 10(dez) empregados designará local adequado para que a entidade sindical possa se reunir com os trabalhadores; 99. ASSISTÊNCIA JURÍDICA: As empresas fornecerão assistência jurídica aos empregados ocupantes de cargos relacionados às atividades de segurança patrimonial da empresa quando, no desempenho de suas atividades e comprovadamente em defesa dos legítimos interesses da empresa, estes empregados incidirem em práticas de atos que os levem a responder ação penal; 100. SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS: Aos empregados que operam entregas de mercadorias será garantido um seguro de acidentes pessoais igual a 50(cinquenta) vezes o piso salarial da categoria; 101. FALECIMENTO DE EMPREGADO: No caso de falecimento de empregado, se obrigam as empresas a comunicar tal fato à Entidade Sindical dos Empregados, no prazo de 24(vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento do fato, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a seguinte indenização: A) no caso de falecimento do empregado por morte natural ou acidental, não decorrente da relação de trabalho, serão pagos 03(três) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 06(seis) pisos salariais da categoria vigentes na data do falecimento do empregado; B) no caso de falecimento do empregado por motivo de acidente do trabalho, incluindo o acidente de trajeto, serão pagos 05(cinco) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 08(oito) pisos salariais da categoria vigentes na data do falecimento do empregado; 102. LICENÇA PATERNIDADE: Será concedida licença paternidade de 08(oito) dias, a contar da data do nascimento, sob pena de pagamento de salário dos dias correspondentes; 103. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV - GARANTIA DE EMPREGO: Ao empregado portador do vírus HIV, mesmo que não tenha contraído a doença dele resultante, fica assegurado garantia de emprego, não podendo ser demitido salvo por falta grave; 104. ESTÁGIOS PROFISSIONALIZANTES: Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula 02, na proporção das horas de sua jornada de trabalho, esta limitada a quatro (4) horas diárias; § 1º - Os estagiários contratados ficam adstritos à

Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar; § 2º - Não se admite a contratação como estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, "office-boy" e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias o período de estágio nas funções de balconista e vendedor; 105. RETORNO DE FÉRIAS: Fica vedada a dispensa de empregados nos 30(trinta) dias subsequentes ao retorno das férias; 106. RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO: Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas. (Precedente Normativo nº 98/TST); 107. INSTRUMENTOS DE TRABALHO: Todos os instrumentos de trabalho serão fornecidos gratuitamente pelo empregador, sendo proibida exigência de que o empregado forneça tais instrumentos ou equipamentos; 108. DOCUMENTOS: Em todo e qualquer documento em que o empregado colocar sua assinatura, será entregue a este, segunda via ou fotocópia; 109. ANALFABETOS - PAGAMENTO DE SALÁRIOS: O pagamento do salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas (2) testemunhas; 110. MENSALIDADES SINDICAIS: As empresas efetuarão os descontos, em folha de pagamento, das mensalidades dos associados do Sindicato Profissional, mediante autorização expressa dos mesmos, repassando ao Sindicato os valores no prazo de cinco (5) dias úteis; 111. CARTA AVAL OU FIANÇA: Fica expressamente proibida a exigência de Carta de Aval ou Fiança aos empregados da categoria profissional, declarando-se nulos tais documentos ou assemelhados; 112. CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS: Observadas as disposições do artigo 2º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, fica proibida a utilização de vendedores para carga e descarga de mercadorias vindas de fornecedores e de outras unidades da empresa; 113. DIREITO A RECUSA: Não será entendida como infração disciplinar ou de qualquer espécie, a negativa de empregado assinar como testemunha de aplicação de punição a colega de trabalho; 114. REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE COMERCIÁRIO: Os integrantes das categorias econômicas representadas deverão observar o disposto na Lei nº 12.790/2013, que trata da regulamentação do exercício da profissão de comerciário. 115. VIGÊNCIA: As cláusulas econômicas (01, 02, 46 e 48) terão vigência de 12(doze) meses, de 01 DE JUNHO DE 2015 a 31 DE MAIO DE 2016 e as demais cláusulas vigência de 24 (vinte e quatro) meses, de 01 DE JUNHO DE 2015 a 31 DE MAIO DE 2017, ressalvada a hipótese de alteração substancial das condições sociais, econômicas ou de trabalho no País, quando as partes deverão se reunir para analisá-las e estabelecer novo instrumento coletivo de trabalho; Umuarama- PR, 12 março de 2015 Miromar Ponciano de Andrade. Presidente. Por parte dos comerciários presentes, houve manifestação e interesse em acompanhar as negociações, ficando então deliberado a presença 7 (sete) comerciários nas rodadas de negociações, sendo eles: Wellington Oliveira Campor, fone 8429 8308 - WMS; Cleis Moreira Alves, fone 9735 2464 - Crash Games; Regiane Ferreira dos Santos, fone 9897 8080 e 8419 1270 - Cidade Canção, Patrícia Fernandes, fone 9934 1614 e 8428 9527 - Empório dos Calçados; Iracema Savian Couto Menkiak, fone 8408 4404 e 8411 8487 - Lojas Mil; Rosana Fernandes Delfino, fone: 3055 2424 - Bazar das Novidades; Leonice Batista dos Santos Romera, fone 9820 2109 e 3622 2085. ENCERRAMENTO DA ASSEMBLÉIA: A Senhora Miromar deixou a palavra livre, e como ninguém fez uso da mesma, declarou encerrados as 20h40 minutos (Vinte horas e quarenta minutos) os trabalhos, sendo lavrada esta ata, a qual, após lida e aprovada, será devidamente assinada.


Miromar Ponciano de Andrade - Diretora Presidente


Ivandete Garcia Escanes - Diretora de Assuntos Sindicais e Jurídicos

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.