

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PARANAÍ

ROL DE REIVINDICAÇÕES/2020
COMÉRCIO EM GERAL
DATA-BASE: JUNHO

01. REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL: Em 1º DE JUNHO DE 2020, haverá a recomposição do poder aquisitivo dos salários dos integrantes da categoria pela aplicação do percentual de 8% (oito por cento), já considerada a defasagem ocorrida de 01/06/2019 a 31/05/2020 e ganho real. **1.1.** Aos empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2019, será garantido reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até MAIO/2020, respeitando o critério estabelecido acima; **02. PISO SALARIAL:** Em 1º/06/2020 os pisos salariais da categoria estabelecidos nos instrumentos normativos anteriores serão corrigidos em 8%(oito por cento), já considerada a defasagem ocorrida de 01/06/2019 a 31/05/2020 e ganho real.; **03. 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); **04. 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; **05. 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. **6..** 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. **6.1.** No cálculo da gratificação natalina (13º salário) será a média das comissões, atualizadas, no ano de referência. **6.2. 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. **6.3.** 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; **07. 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; **08. RENEGOCIAÇÃO:** Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho e de salário dos empregados, a qualquer título, haverá renegociação das cláusulas deste instrumento; **09. 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. **9.1 – VENDAS PARA LIQUIDAÇÃO FUTURA:** Havendo demissão de vendedores comissionistas com créditos a receber de vendas parceladas a prazo, nos termos do Art. 466 da CLT, será obrigatório no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho um relatório pormenorizado de tais prestações futuras com o valor e a data da liquidação de cada parcela; **10. FATURAMENTO:** As comissões reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador; **11. 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; **12. 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; devendo ser solicitado a entidade sindical acordo coletivo de trabalho, onde a empresa deverá atender os requisitos estipulados pela entidade sindical **13. COMISSÃO DE COBRANÇA**: Assegurar aos vendedores direito à comissão de 10%(dez por cento) sobre as cobranças que realizarem, respeitadas as taxas já em vigor, se superiores, desde que o contrato não estipule obrigatoriedade de cobrança. (Adaptação do Precedente 015 do TST); **PARÁGRAFO ÚNICO** - Os empregados que se utilizarem de veículo automotor de sua propriedade a serviço do empregador serão indenizados nos seguintes valores: carro de passeio/camionetes/mini vans - R\$ 1,00 (um real) o quilômetro rodado, motos – R\$ 0,50 (cinquenta centavos) o quilômetro rodado; valor esse que será pago mensalmente em folha de pagamento e compreende os custos com manutenção, depreciação, seguros, impostos e combustível, não incidindo na base de cálculo de qualquer verba trabalhista. **14. 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; **15. 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; **16. 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; **17. 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; **18. QUEBRA DE CAIXA**: Aos empregados que exerçam a função de caixa ou serviços assemelhados, haverá remuneração mensal de 5% (cinco por cento) sobre o piso salarial, a título de “Quebra de Caixa”. **18.1. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO – CONVÊNIO 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; **19. JORNADA DE CAIXA**: Aos empregados que exerçam a função de caixa fica garantida a jornada de trabalho 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. **19.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO** – As empresas devem observar estritamente as disposições da NR 17, relativamente às condições de trabalho dos empregados exercentes da função de caixa; **20. 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); **21. ADMISSÃO**: O empregado admitido para a função de outro, despedido sem justa causa, perceberá salário igual ao do empregado substituído. **21.1 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; **22. 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; **23. 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, por intermédio de núcleo avançado de ensino supletivo; **24. 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; **25. 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; **26. 13º SALÁRIO**: As empresas terão até o dia 30 de novembro 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; **27. 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; **28. PAGAMENTO DAS FÉRIAS**: As férias serão pagas com abono, independentemente de serem gozadas ou indenizadas; **29. 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). **29.1.** 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. **29.2.** 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. **29.3.** 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; **30. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS**: O início de gozo das férias não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos e feriados, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias. (Adaptação do Precedente 100 do TST); **31. FÉRIAS DO ESTUDANTE**: O período das férias do empregado estudante coincidirá com o de suas férias escolares; **32. ABONO DE FÉRIAS**: Fica estabelecido que o abono de férias corresponderá a 50%(cinquenta por cento) da remuneração correspondente; **33. 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); **34. ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES**: Será abonada a falta aos empregados estudantes e vestibulandos quando comprovarem a realização de exames; **35. 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); **36. 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; **37. ABONO DE FALTAS - GREVE**: As empresas não poderão descontar os dias de eventuais faltas de seus empregados, quando impossibilitados de comparecer ao serviço em razão de greve, desde que a empresa não forneça condução no dia da greve; **38. ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE FALECIMENTO**: Ficam estabelecidos 05(cinco) dias de afastamento no caso

de falecimento dos ascendentes, descendentes ou cônjuge, e de 02(dois) dia de afastamento no caso de parente colateral; **39. ATESTADOS OU DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO DE MÉDICO**: Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos ou declarações médicas ou odontológicas fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas; **40. 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; **41. PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO**: Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DO PARANÁ 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; **42. 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); **43. 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; **44. 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); **45. ABONO FAMÍLIA**: As empresas concederão a todos os seus empregados um abono família mensal, além do salário família legal, de importância equivalente a R\$ 106,00 (cento e seis reais) por filho menor de 14(quatorze) anos de idade. **5.1.** 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. **45.2.** 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. **5.3.** O pagamento do abono família será feito mediante a observância da legislação específica que regula a concessão do salário-família; **46. 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); **47. AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL**: As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho excepcional, comprovadamente, um auxílio mensal correspondente a R\$ 1.650,00 (Um mil seiscentos e cinquenta reais) por filho nessa condição; **48. 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; **49. 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; **50. 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; **51. 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). **51.1. 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; **52. 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; **53. ABONO DE APOSENTADORIA:** Aos empregados que se aposentarem por tempo de serviço, conforme parâmetros da Previdência Social, será pago um abono equivalente ao último salário nominal recebido pelo empregado. Se houver desligamento, receberá na rescisão contratual e, se optar por continuar trabalhando, será lançado em folha de pagamento, nas seguintes proporções, em função do seu tempo de trabalho na empresa: A) mais de 05(cinco) anos - 01(um) salário; B) mais de 08(oito) anos - 02(dois) salários; C) mais de 12(doze) anos - 03(três) salários; D) mais de 16(dezesesseis) anos - 04(quatro) salários; E) mais de 20(vinte) anos - 05(cinco) salários; F) mais de 24(vinte e quatro) anos - 06(seis) salários; **54. COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas, aos empregados, de holerites, recibos e/ou por meio eletrônico, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; **55. 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; **56. ANOTAÇÃO EM CTPS:** Obrigatoriedade de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos salários reajustados e dos percentuais de comissão; **57. 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; **PARÁGRAFO ÚNICO – Serão abonadas as faltas para o alistamento militar. 58. DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças devidas à título de férias, 13º salário ou ressalvas de rescisão, deverão ser quitadas até o 5º(quinto) dia, após a publicação oficial do índice de correção salarial; **59. 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; **60. 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); **61. 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); **62. 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; **63. 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; **64. 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; **65. 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; **66. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**: O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado, com a data de início 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; **67. 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; **68. 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 2,5%(dois e meio por cento) do maior piso salarial; **69. INTERVALOS:** Os intervalos de quinze minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado; **70. 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; **71. 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 2,5%(dois e meio por cento) do maior piso salarial, por dia. **72. RAIS/GFIP:** As empresas se obrigam a encaminhar à entidade sindical dos trabalhadores, uma via de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais e GFIP – Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes. (Adaptação do Precedente 111 do TST); **73. SEGURO DE VIDA:** Fica assegurado, gratuitamente o seguro de vida a todo integrante da categoria, com indenização de até 50 (cinquenta) vezes o maior piso do salário da categoria; **74. 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); **75. ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno, como definido em lei, será pago com adicional de 60%(sessenta por cento) sobre o valor da hora normal; **76. 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. **76.1.** 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. **76.2.** 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; **77. 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); **78. 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; **79. 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 semestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado. **PARÁGRAFO ÚNICO** - No ato da homologação a empresa deverá trazer comprovantes salariais dos últimos 12(doze) meses; **80. 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; **81. ACERVO TÉCNICO:** As empresas fornecerão aos empregados que tenham participado ou concluído cursos, seminários ou congressos o respectivo certificado ou certidão; **82. 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; **83. 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; **84. 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; **85. 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; **86. 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. **86.1.** 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. **86.2.** A cesta básica será entregue no máximo até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado e será mantido o seu fornecimento durante as férias, afastamento do trabalhador por doença ou acidente e às gestantes no período de afastamento; **87. 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; **88. ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS:** O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido. (Precedente 008 do TST); **89. 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; **90. 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. **90.1 – 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; **91. CIPAs - SUPLENTE - GARANTIA DE EMPREGO:** É assegurada a garantia do Artigo 165 da CLT aos suplentes das CIPAs; **92. DIA DO COMERCIÁRIO:** Não haverá expediente no dia 30 de Outubro, Dia do Comerciário. **93. 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 ADRIANÓPOLIS, AGUDOS DO SUL, CAMPO DO TENENTE, CERRO AZUL, DOUTOR ULYSSES, IPIRANGA, IVAÍ, LAPA, ORTIGUEIRA, PIÊN, PORTO AMAZONAS, QUITANDINHA, RESERVA, RIO BOM, RIO NEGRO, SENGÉS e TIJUCAS DO SUL; **94. 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. **94.1.** 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. **94.2.** 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. **94.3.** 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; **95. 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; **96 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; **97. 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; **98. SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS:** Aos empregados que operam entregas de mercadorias será garantido, gratuitamente, um seguro de acidentes pessoais igual a 50 (cinquenta) vezes o maior piso salarial da categoria; **99. 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; **100. LICENÇA PATERNIDADE:** Será concedida licença paternidade de 20 (vinte) dias para todos os empregados homens, a contar da data do nascimento ou adoção, sob pena de pagamento de salário dos dias correspondentes em dobro; **101. 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; **102. 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; **103. RETORNO DE FÉRIAS**: Fica vedada a dispensa de empregados nos 30(trinta) dias subsequentes ao retorno das férias. Em caso de concessão de férias de forma parcelada, o empregado não poderá ser dispensado até que se completem 30 (trinta) dias após o último período concessivo; **104. 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); **105. 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; **106. DOCUMENTOS**: Em todo e qualquer documento em que o empregado colocar sua assinatura, será entregue a este, segunda via ou fotocópia; **107. ANALFABETOS – PAGAMENTO DE SALÁRIOS**: O pagamento do salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas (2) testemunhas; **108. 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; **109. 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; **110. 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; **111. 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; **112. 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; **113. FUNDO DE SOLIDARIEDADE PREVIDENCIÁRIO**: Institui-se no âmbito do comércio varejista o “Fundo de Solidariedade Previdenciário” voltado para prestar assistência financeira, em caráter emergencial, aos empregados devidamente cadastrados no sistema, e que estejam passando por dificuldades econômicas decorrentes de afastamento para tratamento de saúde, durante o período em que estiverem sem cobertura pela Previdência Social. **114. MENSALIDADE – PORTAL DO COMÉRCIÁRIO** - Ficam obrigados os empregadores a custear o pagamento da mensalidade necessária ao acesso dos empregados ao Portal do Comerciário, através do qual os mesmos terão benefícios diversos, tais como, cursos, mercado de trabalho e informações do mundo do trabalho. **115. VIGÊNCIA**: As cláusulas econômicas (01, 02, 46 e 48) terão vigência de 12 (doze) meses, de **01 (um) DE JUNHO DE 2020 (dois mil e vinte) a 31 (trinta e um) DE MAIO DE 2021 (dois mil e vinte e um)** e as demais cláusulas vigência de 24 (vinte e quatro) meses, de **01 (um) DE JUNHO DE 2020(Dois mil e vinte) a 31 (trinta e um) DE MAIO DE 2022 (dois mil e vinte e dois)**, 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.

Paranavá, 28 de maio de 2019.


Leila Vanda Aguiar
Presidente