

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002400/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/07/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR034479/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.007795/2013-15  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/07/2013

SIND EMP COM VAR GEN ALIM MER MI SUP HIP CTBA R MET LIT, CNPJ n. 73.230.633/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JORGE LEONEL DE SOUZA;

E

SIND COM VAR GEN ALIM MERC ETC CTBA REG METROP LIT PR, CNPJ n. 73.919.771/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO JOANIR ZONTA;

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

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados no comércio varejista de gêneros alimentícios em mercados, minimercados, supermercados e hipermercados**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Guaratuba/PR, Mandirituba/PR, Matinhos/PR, Morretes/PR, Paranaguá/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

**Aos empregados que já percebem acima do Piso Mínimo Normativo, os salários serão corrigidos na forma da Convenção Coletiva anterior em 1º de maio de 2013, com a aplicação de um reajuste de 9,16% (nove inteiros e dezesseis centésimos percentuais).**

**3.1 Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2012 será garantido o reajuste ora pactuado, proporcionalmente ao seu tempo de serviço.**

## **CLÁUSULA QUARTA - 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 maio de 2012.

4.1 Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrução Normativa nº. 4, do TST, alínea XXI).

4.2 As condições de antecipação e reajuste dos salários, aqui estabelecidos englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrente no mês de maio de 2013.

4.3 As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após maio de 2012, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposições de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

## **CLÁUSULA QUINTA - SALARIO NORMATIVO**

Assegura-se, a partir de 1º de maio de 2013, aos empregados que tenham prestado serviço ao mesmo empregador por 90 (noventa) dias ou mais, os seguintes Pisos Salariais.

5.1 Aos empregados que exercem a função de Empacotador asseguram-se o salário mínimo vigente no país R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais) e após 90 (noventa) dias de trabalho na empresa passarão a perceber o Salário Mínimo Normativo de R\$ 721,38 (setecentos e vinte e um reais e trinta e oito centavos) mensais.

5.2 Aos empregados de Copa, Cozinha, Limpeza, Portaria, Office-boy ou Entregador asseguram-se o Salário Mínimo Normativo de R\$ 821,75 (oitocentos e vinte e um reais e setenta e cinco centavos), ficando devido a partir de 1º de maio de 2013.

5.3 Aos empregados do setor de Vigilância (Vigias e Guardas) Auxiliares de Manutenção e Auxiliares de Prevenção de Perdas aplica-se o mesmo Salário Mínimo Normativo previsto na Cláusula 5.2, R\$ 821,75 (oitocentos e vinte e um reais e setenta e cinco centavos), ficando devido a partir de 1º de maio de 2013.

5.4 Aos empregados que trabalhem nas demais funções, excluídas as indicadas nos itens anteriores, como: Operadores de Caixa, Repositor, Balconista, asseguram-se o Salário Mínimo Normativo de R\$ 914,82 (novecentos e quatorze reais e oitenta e dois centavos) ficando devido a partir de 1º de maio de 2013.

5.5 Aos Aprendizes fica assegurado o salário mínimo regional do Estado, conforme previsto na Lei 10.097/00 que revoga o Art. 80 da CLT.

## **CLÁUSULA SEXTA - GARANTIA MÍNIMA AO COMISSIONADO**

Aos empregados comissionados, com 90 (noventa) dias ou mais, trabalhando ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem o valor correspondente, assegura-se um Salário Mínimo Normativo de R\$ R\$ 781,42 (setecentos e oitenta e um reais e quarenta e dois centavos), ficando devido a partir de 1º de maio de 2013.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

**As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, relativamente ao mês de maio de 2013, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de junho de 2013, sem qualquer ônus para o empregador.**

## **CLÁUSULA OITAVA - COMISSIONADOS**

**Aos empregados Comissionados será fornecido mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo, para o pagamento das Comissões e do Repouso Semanal Remunerado.**

**Parágrafo primeiro: É proibida As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, relativamente ao mês de maio de 2013, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de junho de 2013, sem qualquer ônus para o empregador.**

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

**Parágrafo segundo: O Comissionado não é responsável pela inadimplência dos compradores nas vendas a prazo, não podendo haver qualquer desconto nas comissões, depois destas comissões já terem sido pagas, desde que o empregado tenha efetivado as vendas de acordo com as regras da empresa, e esta venda não tenha sido cancelada no prazo legal.**

## **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

**As empresas fornecerão aos empregados mensalmente, até o quinto dia útil do mês subsequente, holerite de pagamento ou contracheques discriminando as importâncias da remuneração, os respectivos descontos e as importâncias depositadas no FGTS.**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

**O pagamento dos salários inclusive comissões, deverá ocorrer obrigatoriamente até o quinto dia útil do mês subsequente, facultando-se as empresas a concessão de antecipação (vale), a qual deverá ser paga até o 20º (vigésimo) dia de cada mês.**

**Parágrafo Primeiro: As empresas que não efetuarem o pagamento em espécie deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento junto ao Banco, dentro da jornada de atendimento bancário, incluindo-se o horário de refeição.**

**Parágrafo Segundo: No caso de erro na folha de pagamento ou adiantamento de salário, a empresa se obriga a reembolsar a respectiva diferença no prazo de três dias.**

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

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado em decorrência de morte natural, as empresas pagarão ao conjunto de dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de Auxílio Funeral, o valor de 01 (um) salário do maior Piso Normativo da Categoria, e em caso de falecimento do empregado em decorrência de Acidente de Trabalho ou de Percurso, as empresas pagarão ao conjunto de dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de Auxílio Funeral, o valor de 02(dois) salários do maior Piso Normativo da Categoria.

As empresas que mantêm Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares, por elas inteiramente custeados, estarão isentas desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUEBRA DE CAIXA**

Aos empregados que exerçam a função de Operador de Caixa farão jus mensalmente a uma remuneração a título de Quebra de Caixa no valor equivalente a 10% (Dez por cento) do Maior Salário Normativo da Categoria.

Parágrafo Único: As empresas que não praticam o desconto das eventuais Quebras de Caixa ficam desobrigadas do cumprimento da presente cláusula.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Deverá ser pago na proporção de 150 % (cento e cinqüenta por cento) o trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que para este o empregador não estabeleça outro dia (Enunciado 140 do TST).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO**

As empresas abrangidas por este instrumento normativo e estabelecidas na base territorial do Sindicato Patronal, que comercializem eletrodomésticos, eletroeletrônicos e confecções, pagarão um adicional a título de gratificação ao empregado que exerça suas atividades exclusivamente nestes dois setores, equivalente a 10% (dez por cento) do respectivo salário. Fica, entretanto ressalvado que o empregado não fará jus a esta gratificação caso a empresa opte pelo pagamento de comissão sobre as vendas realizadas pelo funcionário que trabalha neste setor, quando a soma da remuneração obtida pelo empregado ao final de cada mês, seja superior ao salário base acrescida pela gratificação em questão.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO**

**Serão anotadas na Carteira de Trabalho as funções exercidas, alterações de salário e percentuais de comissões, transferência e mudança de Razão Social.**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

**Para a prestação do serviço de homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho prevista no Art. 477 da CLT, ficam convencionados a exigência da apresentação da documentação conforme dispõe a Instrução Normativa do MTPS/SNT nº. 2 de 12/03/1992 (DOU de 16/03/1992), bem como a Instrução Normativa nº.15 de 14/07/10 (DOU 15/07/10), que são: 05 vias do TRCT, 05 vias do THRCT, CTPS com data de baixa e atualizada, Formulário do Seguro Desemprego, cópia do aviso prévio, extrato atualizado do FGTS, guia do recolhimento rescisório do FGTS, demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório, Chave de identificação do FGTS, Atestado do exame médico demissional, cujo descumprimento acarretara em circunstância impeditiva da homologação.**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

**No caso de denúncia do Contrato por Justa Causa, o empregador indicará por escrito a falta grave cometida pelo empregado, especificando a alínea do Art. 482 da CLT.**

**17.1 □ Em caso de demissão de trabalhadores que gozam da Estabilidade Provisória como, Cipeiro, Representante Sindical, Membros da Comissão de Conciliação Prévia e do Conselho Curador do FGTS, Gestante, Dirigente Sindical, Acidentados no Trabalho com afastamento acima de 15(quinze dias), suas Rescisões do Contrato de Trabalho será feita obrigatoriamente nos termos do artigo 477 da CLT.**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

**O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado com data do início e término com a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia do contrato ao empregado, tendo como prazo máximo 90 (noventa) dias.**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

**O Empregador mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, com o Sindicato Profissional, poderá celebrar contratos de trabalho por prazo determinado, nos termos da Lei nº. 9.601/98.**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRABALHO INFORMAL**

O Sindicato Profissional e Patronal, caso tenham conhecimento da existência de trabalhadores sem registro em CTPS, convocarão imediatamente as empresas para acertarem estas irregularidades sob pena do enquadramento das mesmas no inciso II do §3º do Artigo 297 da Lei Nº. 9.983, de 14 de julho de 2000.

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

**Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UTILIZAÇÃO DE INTERNET E CORREIO ELETRÔNICO (E-MAIL)**

Fica ajustado que os □softwares□ para computadores, tais como internet e correio eletrônico (e-mail), disponibilizados pelas empresas á seus empregados para execução de suas atividades, somente deverão ser utilizados para esta finalidade, ficando caracterizado incontinência de conduta o acesso a □sites□ pornográficos bem como o envio de material desta natureza através de equipamentos de propriedade da empresa.

**Parágrafo Primeiro:** Para a verificação da boa utilização das □ferramentas virtuais□ citadas no caput desta cláusula, será permitido as empresas o controle e o monitoramento dos acessos a internet e correio eletrônico (e-mail) em equipamentos utilizados a serviço da empresa, não podendo em qualquer momento ser alegado violação de correspondência ou invasão de privacidade e/ou intimidade.

**Parágrafo Segundo:** A empresa fica obrigada a certificar e dar ciência por escrito aos empregados das condições previstas nesta cláusula.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E EPI (EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL)**

Exigido ou necessário o uso de uniforme, o custo será responsabilidade do empregador, vedada qualquer forma de desconto salarial, e os EPIs são de responsabilidade da empresa, sendo o fornecimento gratuito de todos os equipamentos de proteção individual exigidos por lei, ficando obrigatório o uso do mesmo.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas que tenham entre 100 a 200 empregados terão que reservar 2% (dois por cento) do quadro funcional para pessoas com deficiência física, de 201 a 500 empregados 3% (três por cento), de 501 a 1000 empregados 4% (quatro por cento). Acima de 1000 empregados a reserva será de 5% (cinco por cento), conforme determina Lei 8.213/91 Art. 93 e Portaria 1.199 MTE de 28/10/2003.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DE GESTANTE**

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até 60 (sessenta) dias após o término da Licença Maternidade.

Parágrafo Único: O pedido de demissão da gestante somente terá validade se o Termo de Rescisão Contratual for homologado no Sindicato, observando-se o art. 500 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA**

Ao empregado com um mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na empresa e que na vigência do contrato de trabalho comprovar através de certidão expedida pelo INSS, estar no máximo 12 (doze) meses para adquirir o direito à aposentadoria, na hipótese de sua despedida imotivada, por iniciativa da empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pagos a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base no limite do último salário percebido na empresa. O direito ao reembolso será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação da eminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, ou passar a perceber auxílio doença ou se aposentar por invalidez.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Aos Técnicos especializados em Medicina e Segurança no Trabalho é vedado o exercício de outras funções ou atividades Profissionais durante o horário de sua atuação na empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva. As empresas com mais de 10 (dez) empregados e com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR4, poderão estar desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador em decorrência de negociação coletiva, assistida por Profissional do Órgão Regional competente em Segurança e Saúde do Trabalho. As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR4, o exame médico demissional será obrigatoriamente realizado até a data da homologação desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado a mais de 135 (cento e trinta e cinco) dias, e 90 (noventa) dias para as empresas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR4. Compete a todas as empresas formular e desenvolver um Programa de Risco de Acidentes de Trabalho em Acordo Coletivo Homologado pela Superintendência Regional do Trabalho do Paraná.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de caixa será feita na presença do Operador responsável. Sendo este impedido de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo recusa injustificada à conferência. No caso de impossibilidade por doença ou força maior, a conferência do caixa será feita na presença de outro Operador de Caixa e do Gerente ou do Encarregado da frente de caixa.

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

**Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE**

Veda-se a prorrogação do horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar e que manifestem desinteresse pela prorrogação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante e vestibulando, nos dias em que estiver realizando provas, exames e vestibular, desde que comprovadamente decorrerem de prestação de exames na cidade em que trabalhe. Fica esclarecido que somente será abonado o horário da realização de provas, exames e vestibular, incluindo tempo razoável para o deslocamento do local onde prestou o exame até a empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LANCHES**

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche, e descanso serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado, salvo se o empregado já possuir jornada reduzida por força de Lei.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE FREQUENCIA DE HORÁRIO**

Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será utilizado obrigatoriamente livro ou cartão ponto, no qual o empregado pessoalmente deverá registrar sua frequência.

**Parágrafo Primeiro:** Com base no disposto no artigo 2º da Portaria de nº 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho, decidem manter a título de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Para a adoção do Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho alternativo deverá ser observado o Art. 3º da Portaria 373 de 25/02/2011, a qual não admite: I  restrições à marcação do ponto; II  marcação automática do ponto; III  exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e IV  alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. Adicionalmente este sistema alternativo também ; I  está disponível no local de trabalho; II permite a identificação de empregador e empregado; e III  possibilita, através da central de dados, a



extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS**

Serão aceitos, para fins de justificar e abonar as faltas, os Atestados Médicos e Odontológicos fornecidos pelos Profissionais Médicos ou Dentistas da Previdência Social, Postos de Saúde do Município ou da Entidade Sindical Profissional signatária deste instrumento normativo.

33.1  Será abonado o dia ou o tempo de ausência da mãe que comprovar por declaração médica ou atestado que acompanhou o filho menor de 14(quatorze) anos em consulta ou internamento hospitalar, até 5(cinco) dias no ano.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO**

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, denominado  Banco de Horas, Lei nº. 9.601/98, nos termos do Art. 59, § 2º, da CLT, pelo qual poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 90 (noventa) dias à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, desde que não seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, devendo para isto, obrigatoriamente manter acordos com o Sindicato Profissional, sendo vedado o Acordo Individual para compensação de horário de trabalho Súmula nº 85. As empresas, independentemente do regime de compensação, adequarão às Jornadas de Trabalho aos limites legais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Nos Termos do Art. 71 da CLT, assegura-se aos empregados com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

Conforme Lei de Nº. 10.101/00 e a Medida Provisória Nº. 388/07, fica permitido o trabalho em domingos e feriados desde que respeitados os termos das cláusulas 13ª e 58ª desta CCT. O repouso semanal remunerado deverá coincidir pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho bem como as cláusulas da presente CCT.

A jornada de trabalho dos integrantes da Categoria Profissional será exercida de segunda a sábado, no período compreendido entre as 05h00 e 24h00, e aos domingos no período das 07h00 às 22h00, com exceção dos profissionais que laboram no Setor de Segurança, Vigilância, Limpeza e Manutenção. A não observância ao disposto desta cláusula será passível de multa prevista no Art. 75 da CLT.

Parágrafo Primeiro: Assegura-se a todos os empregados que trabalharem na empresa mais de 90 dias e terem trabalhado em dias de domingo e feriados, o direito a título de  Abono de Produtividade, o valor equivalente a 10% (dez por cento) do maior Salário Normativo da Categoria, de acordo com seu enquadramento, a ser pago até o dia 20 (vinte) de dezembro do ano em curso.

**Parágrafo Segundo: As empresas que quiserem adotar a jornada de trabalho alternativa para seus funcionários, distinta à prevista na Convenção Coletiva de Trabalho, deverão propor acordos coletivos ao Sindicato Profissional respeitada à Convenção Coletiva de Trabalho e Termos Aditivos vigentes, apresentando vantagens e assegurando benefícios aos empregados, que justifiquem tal procedimento.**

## **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

**As férias proporcionais serão pagas conforme disposto no enunciado 261 do TST**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

**As empresas com contingente maior que vinte empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos Dirigentes Sindicais eleitos, e no exercício de seu mandato, para participação em Reuniões, Assembléias, Conferências, Congressos e Simpósios, licença que será solicitada pela Entidade Sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, não sendo superior a 10 (dez) dias por ano.**

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA SAÚDE**

**Os convenentes acordam que no prazo de noventa dias contados da data desta Convenção Coletiva de Trabalho, iniciarão a implantação de um Sistema de Saúde Ambulatorial que atenderá a todos os trabalhadores abrangidos por este Instrumento Coletivo, mediante apresentação de Projeto e a aprovação do mesmo pela entidade patronal.**

## **Relações Sindicais**

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

**Esta Convenção Coletiva de Trabalho abrange as Categorias Profissionais e Econômicas representadas pelos signatários, como também os empregados nas empresas coligadas pertencentes ao mesmo grupo econômico e empresas com atividades econômicas correlatas as terceirizadas e quarteirizadas bem**

como as de Mão de Obra Temporária, que laboram nos estabelecimentos de representação desta entidade.

**Parágrafo Único:** Compreende-se como trabalho terceirizado ou quarteirizado os demonstradores, degustadores, repositores, merchandising e promotores, sendo estes de total responsabilidade do tomador de serviços.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BASE TERRITORIAL**

A Convenção Coletiva de Trabalho ora ajustada será aplicada aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral Paranaense, com abrangência territorial em Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Colombo, Contenda, Curitiba, Guaratuba, Mandirituba, Matinhos, Morretes, Paranaguá, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, e São José dos Pinhais, municípios estes já constantes na Cláusula Segunda, também compõem e integram por força de Lei a Região Metropolitana de Curitiba e Litoral Paranaense os municípios de Adrianópolis, Agudos do Sul, Antonina, Campo do Tenente, Campo Magro, Cerro Azul, Doutor Ulysses, Fazenda Rio Grande, Guaraqueçaba, Itaperuçu, Lapa, Piên, Pontal do Paraná, Quitandinha, Rio Negro, Tijucas do Sul, e Tunas do Paraná.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CÂMARA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Considera-se renovado por prazo indeterminado a cláusula constante no Termo Aditivo nº. 1 Proc. 46212006619/2002-11 que institui a Câmara de Conciliação Prévia, que ora encontra-se em plena atividade tendo como atribuição exclusiva, a tentativa de Conciliação de qualquer demanda de natureza trabalhista, relativa a conflitos individuais de Trabalho da Categoria.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RECONHECIMENTO MÚTUO DA CATEGORIA**

As partes convenientes, Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral do Paraná-SINDIMERCADOS e o Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral Paranaense-SIEMERC, os representados, abrangidos pelo presente Instrumento Normativo reconhecem uns aos outros como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias econômicas e profissional.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS - FALIDAS**

As empresas concordatárias e, em recuperação judicial, que comprovarem dificuldades econômicas fica facultado a negociação com a Entidade Sindical dos Empregados na Câmara de Conciliação Prévia, as condições para o pagamento de salários, índices de correção salarial e de eventuais haveres

rescisórios.

44.1  Fica vedado negociação individual com trabalhadores, bem como quaisquer espécies de acordos e tratos com empregados e, se celebrados estes serão nulos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar ao Sindicato Profissional uma cópia de sua RAIS  Relação Anual de Informações Sociais, contendo a relação dos empregados e salários correspondentes, no prazo de trinta dias da entrega do referido documento ao órgão oficial competente.

**Parágrafo Único:** O não cumprimento da presente cláusula será objeto de ação de cumprimento do Instrumento Normativo por via judicial.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GUIAS DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL URBANA**

As empresas obrigatoriamente remeterão para a Entidade Sindical até o dia 10 de maio de cada ano, cópias das guias de recolhimento da Contribuição Sindical, descontada dos salários dos empregados no mês de março, anexando a essas a relação nominal com os valores descontados de cada um individualmente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

Defere-se a afixação na empresa, de quadro de avisos do Sindicato Patronal e Profissional, para comunicados de interesse dos empregados, bem como editais de Convocação, sendo vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo a moral e aos bons costumes.

**Parágrafo Único:** As empresas permitirão que o Sindicato Profissional, após comunicação oficial, tenha o acesso livre nas lojas em local previamente agendado entre as partes, para a afixação de cartazes em editais e distribuição de boletim informativo de interesse de toda a categoria.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

a) As empresas descontarão do salário dos seus empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de Taxa de Contribuição Assistencial, conforme definido pela Assembléia Geral Extraordinária do Sindicato Profissional, 5% (cinco por cento), incidente sobre os salários do mês de agosto de 2013.

b) O desconto ora estabelecido deverá ser repassado pelas empresas ao Sindicato Profissional até o dia 10 de setembro de 2013, através de depósito bancário efetuado na conta do Sindicato Profissional, o qual fornecerá as competentes guias para o devido recolhimento.

c) Fica assegurado a todos os trabalhadores, associados ou não o seu livre e espontâneo direito de se OPOR ao desconto da Contribuição Assistencial, cuja manifestação deverá ser feita pessoalmente, individualmente, por escrito e de próprio punho, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de publicação do Edital de Notificação publicado em Jornal de grande circulação da base territorial do Sindicato obreiro.

- d) O Sindicato obreiro para garantir a ampla publicidade do direito do empregado, comunicará a categoria por meio de panfletos e boletins.
- e) O exercício do direito de oposição deverá ser feito junto à secretaria do Sindicato Profissional situada na Rua XV de novembro, 1464, sobre-loja, centro, Curitiba-Pr, nos horários de: 08h30 às 11h30 e das 13h30 às 16h30.
- f) Não serão aceitas OPOSIÇÕES coletivas, e as encaminhadas por correios via AR, que serão consideradas nulas.
- g) As oposições que demonstrarem coação dos empregadores no desconto da Contribuição Assistencial serão objeto de Ação Judicial Penal.
- h) Os Sindicatos convenientes se obrigam a dar conhecimento desta cláusula aos empregados, conforme TAC firmado em 26/10/2005 perante o Ministério Público do Trabalho da 9ª Região que instruiu o PI nº 789/04.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, EDUCACIONAL E DE QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROF**

- a) Os empregadores representados pelo Sindicato Patronal contribuirão para o Fundo de Assistência Social, Educacional e de Qualificação e Formação Profissional mantido pelo Sindicato obreiro, o valor equivalente a 0,40% do total da folha de pagamento, considerado o salário nominal sem adicionais, que será pago mensalmente, até o dia 10 (dez) de cada mês, em conta e guia específica que será fornecida pelo Instituto de Desenvolvimento e Apoio Social dos Empregados no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados do Estado do Paraná - INSTIEMERC.
- b) Fica assegurado o direito a todos os empregados das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho a participar de todas as atividades e eventos realizados de forma gratuita.
- c) Será prioridade atividades de formação, qualificação e requalificação dos trabalhadores. Será fornecido certificado de participação a todos os que freqüentarem as atividades.
- d) Para efeito de garantia de cumprimento desta cláusula, as empresas deverão remeter mensalmente ao Sindicato Profissional cópia (resumo) da folha de pagamento. Sendo que pelo descumprimento ficam os infratores obrigados, ao pagamento de multa de 10% (dez por cento) do maior Salário Normativo da categoria por empregado na empresa e, deverá ser revertida ao Fundo de Qualificação e Formação Profissional da Categoria.
- e) Em fiel observância da Convenção 98 da OIT, em nenhuma hipótese será permitida a interferência, ou intervenção das empresas na aplicação dos recursos oriundos desta cláusula, senão para o fim que se destina.

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CHEQUES DEVOLVIDOS**

Os empregados não sofrerão desconto salarial de cheques devolvidos recebidos na função de Operador de Caixa, Fiscal de Caixa ou Cobrança desde

que cumprida às normas ou regimento interno da empresa, expressas em documento firmado pelo empregado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO**

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados para uso dos empregados nos momentos de pausa no atendimento ao público.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito o igual salário do empregado de menor salário na função, não considerado vantagens pessoais (Instrução nº. 1/TST).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

O empregado que manifestar que não é do seu interesse o cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, desde que cumprido o enunciado 276 do TST.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DESCONTOS SALARIAIS**

Os empregadores integrantes da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho poderão descontar em folha de pagamento, débitos efetuados a título de assistência médica, vale-farmácia, exames laboratoriais, prêmios de seguros, mensalidades de associações de empregados e outros que revertam em benefício do empregado ou de seus dependentes, desde que por ele expressamente autorizados.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ADMISSÃO DE MENORES**

É vedado o trabalho do menor de dezoito anos, nas atividades consideradas perigosas, insalubres, bem como naquelas funções que exijam a manipulação de valores e numerários.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - APRENDIZES**

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional, a relação dos Aprendizes, enquadrados na Lei 10.097 de 19/12/2000, bem como a razão social das Instituições e Entidades, credenciamento no Conselho da Criança e do Adolescente, onde os mesmos estão se profissionalizando.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores concederão vale transporte aos empregados que o utilizem, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas transportadoras, multiplicado pelo número de 2(dois) e pelo número de dias

úteis no mês. O vale transporte será concedido também na hipótese de trabalho em outros dias.

**Parágrafo Único:** Faculta-se o pagamento em dinheiro do vale transporte até o quinto dia útil de cada mês, ou na folha de pagamento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FERIADOS**

Os empregadores concederão folga absoluta aos seus empregados nos seguintes feriados 1º de janeiro, Domingo de Páscoa, 1º de Maio e 25 de dezembro, exceto aqueles que trabalhem no setor de Segurança, Manutenção, Limpeza e Vigilância Patrimonial.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ELEIÇÃO E FORO**

As partes que firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, elegem o Foro da Justiça do Trabalho em Curitiba Paraná, para dirimir quaisquer dúvidas decorrentes de divergências ou aplicação do presente Instrumento Coletivo.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PENALIDADE**

O descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente CCT importa em multa de 30% (trinta por cento) do maior Piso Normativo em favor do empregado.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RENEGOCIAÇÃO**

Fica constituída a Comissão Paritária de Renegociação e ou de Negociação Permanente para inclusão de novas Cláusulas ou de solução de divergências da aplicação da presente Convenção Coletiva ou de Leis e Portarias. Ficam abertas permanentemente as possibilidades de renegociação, desde que a prática indique essa necessidade.

JORGE LEONEL DE SOUZA

Presidente

SIND EMP COM VAR GEN ALIM MER MI SUP HIP CTBA R MET LIT

PEDRO JOANIR ZONTA

Presidente

SIND COM VAR GEN ALIM MERC ETC CTBA REG METROP LIT PR

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