

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001044/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/05/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR019572/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.007188/2009-79  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/05/2009

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, CPF n. 359.513.469-91; 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, CPF n. 094.576.669-68; 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 2009 a 30 de janeiro de 2010 e a data-base da categoria em 1º de maio.

## **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **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, 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**

### **Piso Salarial**

## **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO NORMATIVO**

Assegura-se a partir de 1º de maio de 2009 aos Empregados que tenham prestado serviço ao mesmo Empregador por 90 (noventa) dias ou mais, os seguintes Pisos Salariais.

**Parágrafo Primeiro:** Aos Empregados que exerçam a função de Empacotador, Office-boy ou Entregador perceberá o Salário Mínimo vigente no País, hoje no valor de R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais).

**Parágrafo Segundo:** Aos Empregados de Copa, Cozinha, Limpeza e Portaria, asseguram-se um reajuste de 12,05% (doze inteiros e cinco centésimos pontos percentuais), totalizando o Piso Normativo Mínimo de R\$ 478,00 (quatrocentos e setenta e oito reais) ficando devido a partir de 1º de maio de 2009.

**Parágrafo Terceiro:** Aos Empregados do setor de Vigilância (Vigias e Guardas), Auxiliares de Manutenção e Auxiliares de Prevenção de Perdas aplicam-se o Piso Mínimo Salarial previsto no Parágrafo Segundo desta Cláusula.

**Parágrafo Quarto:** Aos Empregados que trabalhem nas demais funções, excluídas as indicadas nos itens anteriores asseguram-se um reajuste de 10,18% (dez inteiros e dezoito centésimos percentuais), totalizando um Piso Normativo Mínimo de R\$ 512,00 (quinhentos e doze reais), ficando devido a partir de 1º de maio de 2009 e mais 2% (dois inteiros percentuais) totalizando um Piso Normativo Mínimo de R\$ 523,00 (quinhentos e vinte e três reais), ficando devido a partir de 1º de janeiro de 2010.

**Parágrafo Quinto:** Aos Aprendizes fica assegurado o salário previsto na Lei 10.097/00 que revogam o Art. 80 da CLT.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários que estão acima dos Pisos Normativos serão corrigidos na forma da Convenção Coletiva anterior, em 1º de maio de 2009, com a aplicação do reajuste de 6% (seis pontos percentuais) ficando devido a partir de 1º de maio de 2009.

**Parágrafo Único:** Aos Empregados admitidos após 1º de maio de 2008, será garantido o reajuste ora pactuado, proporcionalmente ao seu tempo de serviço.

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

Aos Empregados comissionados, com 90 (noventa) dias ou mais, trabalhado ao mesmo Empregador, caso as comissões não alcancem o valor correspondente, assegura-se um reajuste de 11,50% (onze inteiros e cinquenta centésimos percentuais), totalizando um Piso Normativo Mínimo de R\$ 478,00 (quatrocentos e setenta e oito reais) ficando devido a partir de 1º de maio de 2009.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - 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 excluindo-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.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUES RECEBIDOS**

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 OITAVA - 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.

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

### **CLÁUSULA NONA - 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 2008.

**Parágrafo Primeiro:** 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).

**Parágrafo Segundo:** As condições de antecipação e reajuste dos salários, aqui estabelecidos englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de maio de 2009.

**Parágrafo Terceiro:** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após maio de 2008, serão compensados com eventuais reajustes determinados por Leis futuras ou disposições de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, relativamente ao mês de maio de 2009, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de junho de 2009, sem qualquer ônus para o Empregador.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos Empregados mensalmente, holerite de pagamento ou contracheques discriminando as importâncias da remuneração, os respectivos descontos e as importâncias depositadas no FGTS.

## **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 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 - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS E MASSA FALIDA**

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 o pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

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

#### **Outras Gratificações**

## **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.

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

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

Deverá ser pago na proporção de 150% (cento e cinquenta 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).

## Comissões

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 Único:** É proibida 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 trabalhado, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA 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) deslocamentos diários e pelo número de dias úteis no mês.

**Parágrafo Primeiro:** O vale transporte será concedido também na hipótese de trabalho em outros dias.

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

## Aposentadoria

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 pago 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, passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

## Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

### Normas para Admissão/Contratação

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO

Serão anotadas na Carteira de Trabalho as funções exercidas, alterações de salário, percentuais de comissões, transferências e mudanças de Razão Social.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado com data de início e prazo, 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÃO DE MENORES

Os menores serão admitidos ao emprego mediante contrato de trabalho e com obediência das disposições legais e convencionais mínimas do direito tutelar do trabalho, ainda que originários de convênios entre empresas e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APRENDIZES**

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional, a relação dos Aprendizes, enquadrados na Lei 10.097 de 19/12/2000, bem como o nome das Instituições em que os mesmos estão se profissionalizando.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

No caso de denúncia do contrato por justa causa, o Empregador indicará por escrito a falta cometida pelo Empregado, especificando a alínea do Art. 482 da CLT.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

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, desde que cumprido o enunciado 276 do TST.

### **Portadores de necessidades especiais**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

Para a prestação do serviço de homologações 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), cujo descumprimento acarretará na negativa da homologação.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FUNDO DE ASSIST. SOCIAL, JURID., EDUC. E QUALIF. E FORM. PROFISSIONAL**

Os Empregadores representados pelo Sindicato Patronal contribuirão para o Fundo de Assistência Social Jurídica, 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 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. 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 piso profissional da categoria por Empregado na empresa e, deverá ser revertida ao Fundo de Qualificação e Formação Profissional da Categoria.

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 a seus Empregados para execução de suas atividades, somente deverão ser utilizadas 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.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

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

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 da Cláusula 26 desta CCT. O repouso semanal remunerado devera coincidir pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitada as demais Normas de proteção ao trabalho bem como as Cláusulas da presente CCT.

**Parágrafo Primeiro:** A jornada de trabalho dos integrantes da Categoria Profissional será exercida de segunda a sábado, no período compreendido entre as 05:00 horas e 24:00 horas, e aos domingos no período das 07:00 horas às 20:00 horas, 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 Segundo:** Assegura-se a todos os Empregados que trabalharem na empresa a mais de 90 dias e terem trabalhado em dias de domingo, o direito, a título de “Abono de Produtividade”, o valor equivalente a 10% (dez por cento) do Piso Salarial da Categoria, de acordo com seu enquadramento, a ser pago até o dia 20 (vinte) de dezembro do ano em curso.

**Parágrafo Terceiro:** 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 junto ao Sindicato Profissional respeitada à Convenção Coletiva de Trabalho e Termos Aditivos vigentes, apresentando vantagens e assegurando benefícios aos Empregados que justifiquem tal procedimento.

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 120 (cento e vinte) dias à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, desde que não seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, devendo para isto manter acordos com o Sindicato Profissional. As empresas, independentemente do regime de compensação adequarão às Jornadas de Trabalho aos limites legais.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO**

Nas empresas com mais de 10 (dez) Empregados será utilizado obrigatoriamente livro ou cartão ponto, nos quais o Empregado pessoalmente deverá registrar sua frequência.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE**

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

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LANCHES**

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche, nas empresas que observem tal critério 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 OITAVA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Nos termos do art. 71, da CLT, autoriza-se mediante ajuste individual entre Empregador e Empregado, a ampliação do intervalo para repouso ou alimentação para até 3 (três) horas.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

#### **Licença não Remunerada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

#### **Licença Maternidade**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA 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 observado o art. 500 da CLT.

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.



## **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E EPI'S (EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL)**

Exigido ou necessário o uso de uniforme, o custo será responsabilidade do Empregador, vedada qualquer forma de desconto salarial. Os EPI's 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.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

## **Profissionais de Saúde e Segurança**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA E MEDICINA NO 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.

**Parágrafo Único:** Compete a todas as empresas formular e desenvolver um Programa de Risco de Acidentes de Trabalho em Acordo Coletivo Homologado pela DRT/PR.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso a Informações da Empresa**

### **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.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL**

As empresas descontarão do salário dos seus Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de Taxa de Reversão Salarial, conforme definido em 11.04.2009 pela Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Profissional, 5% (cinco por cento), incidente sobre os salários do mês de agosto de 2009.

**Parágrafo Primeiro:** O desconto ora estabelecido deverá ser repassado pelas empresas ao Sindicato Profissional até o dia 10 de setembro de 2009, através de depósito bancário efetuado na conta do Sindicato Profissional, o qual fornecerá as competentes guias para o devido recolhimento.

**Parágrafo Segundo:** O presente desconto fica facultado aos Empregados que manifestarem a sua oposição, devendo ser manifestada pessoalmente, individualmente, por escrito e de próprio punho, nos 10 (dez) primeiros dias corridos do mês do efetivo desconto, junto á secretaria do Sindicato Profissional, cabendo a entidade sindical dar conhecimento desta Cláusula aos Empregados.

**Parágrafo Terceiro:** O referido desconto abrangerá a todos os integrantes da Categoria Profissional em conformidade com o inciso IV, art. 8º da Constituição Federal e na forma do quanto decidido pelo Supremo Tribunal Federal - RE 189960-3 Acordo - 02001 - 2002 – publicado em 15.02.2002.

## **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

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

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

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RENEGOCIAÇÃO**

Ficam abertas as possibilidades de renegociação, desde que a prática indique essa necessidade.

## **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 e Vigilância Patrimonial.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE**

As infrações ao disposto nas Cláusulas ajustadas, ficam os infratores passíveis de punição de acordo com as Leis em vigor bem como obrigados ao pagamento de multa igual a 10% (dez pontos percentuais) sobre o maior Piso Normativo da Categoria, a qual reverterá em favor do prejudicado.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

**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> .