

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001616/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/05/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025179/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.006809/2010-31
DATA DO PROTOCOLO: 25/05/2010

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 2010 a 30 de abril de 2011 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TERCEIRA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

1. VIGÊNCIA

A Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze meses), de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011.

2. 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.

3. 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 abrangendo todos os municípios da Região Metropolitana e Litoral do Paraná.

4. 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 2010, com a aplicação de um reajuste de 6% (seis por cento).

4.1 Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2009 será garantido o reajuste ora pactuado, proporcionalmente ao seu tempo de serviço.

5. 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 2009.

5.1 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).

5.2 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 2010.

5.3 As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após maio de 2009, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposições de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

6. SALÁRIO NORMATIVO

Assegura-se a partir de 1º de maio de 2010 aos empregados que tenham prestado serviço ao mesmo empregador por 90 (noventa) dias ou mais, os seguintes Pisos Salariais.

6.1 Aos empregados que exercem a função de Empacotador, Office-boy ou Entregador perceberão o Salário Mínimo vigente no País, hoje no valor de R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais).

6.2 Aos empregados de Copa, Cozinha, Limpeza e Portaria, assegura-se o Piso Mínimo Normativo de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), ficando devido a partir de 1º de maio de 2010, e R\$ 575,00 (quinhentos e setenta e cinco reais) ficando devido a partir de 1º de setembro de 2010.

6.3 Aos empregados do setor de Vigilância (Vigias e Guardas) Auxiliares de Manutenção e Auxiliares de Prevenção de Perdas aplica-se o mesmo Piso Mínimo Normativo previsto na Cláusula **6.2**, R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), ficando devido a partir de 1º de maio de 2010, e R\$ 575,00 (quinhentos e setenta e cinco reais) ficando devido a partir de 1º de setembro de 2010.

6.4 Aos empregados que trabalhem nas demais funções, excluídas as indicadas nos itens anteriores, assegura-se o Piso Mínimo Normativo de R\$ 600,00 (seiscentos reais), ficando devido a partir de 1º de maio de 2010, e R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais), ficando devido a partir de 1º de setembro de 2010.

6.5 Aos Aprendizizes fica assegurado o salário previsto na Lei 10.097/00 que revoga o Art. 80 da CLT.

7. 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 Piso Normativo de R\$ R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), ficando devido a partir de 1º de maio de 2010, e R\$ 575,00 (quinhentos e setenta e cinco reais) ficando devido a partir de 1º de setembro de 2010.

8. DIFERENÇAS SALARIAIS

As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, relativamente ao mês de maio de 2010, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de junho de 2010, sem qualquer ônus para o empregador.

9. COMMISSIONADOS

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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO

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

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

19. 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.

20. 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 Quebra de Caixa, ficam desobrigadas do cumprimento da presente cláusula.

21. 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.

22. 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.

23. HOMOLOGAÇÕES 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 .

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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).

28. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado com data do 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.

29. 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).

30. 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.

31. 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.

32. EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS

As empresas concordatárias e a Massa Falida que continuar a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados, condições para o pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

33. 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.

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. 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.

38. 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, ou passar a perceber auxílio doença ou se aposentar por invalidez.

39. 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.

40. 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, 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.

41. 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 os bons costumes.

42. 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.

43. 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. 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.

44. 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.

45. 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.

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

47. 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.

48. 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.

49. 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 30 de março de 2010 pela Assembléia Geral Extraordinária do Sindicato Profissional, 5% (cinco por cento), incidente sobre os salários do mês de junho de 2010.

O desconto ora estabelecido deverá ser repassado pelas empresas ao Sindicato Profissional até o dia 10 de julho de 2010, através de depósito bancário efetuado na conta do Sindicato Profissional, o qual fornecerá as competentes guias para o devido recolhimento.

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 à secretaria do Sindicato Profissional, cabendo a entidade sindical dar conhecimento desta cláusula aos empregados. O referido desconto abrangerá a todos os integrantes da Categoria Profissional em conformidade com o inciso IV, artigo 8º da Constituição Federal e na forma do quanto decidido pelo Supremo Tribunal Federal - RE 189960-3 Acordo - 02001 - 2002 -Publ. Em 15.02.2002

50. 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 27ª desta CCT. O repouso semanal remunerado deverá 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.

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 22:00 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 Primeiro: Assegura-se a todos os empregados que trabalharem na empresa 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 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.

51. 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.

52. FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, JURÍDICA, EDUCACIONAL E DE QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO 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.

53. 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.

54. PENALIDADE

O descumprimento de qualquer das cláusulas da presente CCT importa em multa de 10% (dez por cento) do maior Piso Normativo em favor do empregado.

55. RENEGOCIAÇÃO

Ficam abertas 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> .