

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado como EMPREGADORES o **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS EM MERCADOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS DE PONTA GROSSA E REGIÃO DOS CAMPOS GERAIS DO PARANÁ**, no final assinado, por seu Presidente e de outro lado, representando os EMPREGADOS o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PONTA GROSSA**, por seu Diretor Presidente, infra firmado, todos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratado firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas cláusulas adiante:

01 - VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, de 1º de Maio de 2013 a 30 de Abril de 2014.

02 - BASE TERRITORIAL: A presente convenção abrange os municípios de Ponta Grossa, Palmeira, Telêmaco Borba, Guamiranga, Ipiranga, Tibagi, Imbituva e Imbaú.

03 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou a parte fixa dos salários de Maio de 2012 já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior serão reajustados em 1º de Maio de 2013 no percentual de **9,00% (nove por cento)**.

3.1 - Aos empregados admitidos após Maio de 2012, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

Admitidos em	Reajuste
Maio/2012	9,00%
Junho/2012	8,25%
Julho/2012	7,50%
Agosto/2012	6,75%
Setembro/2012	6,00%
Outubro/2012	5,25%
Novembro/2012	4,50%
Dezembro/2012	3,75%
Janeiro/2013	3,00%
Fevereiro/2013	2,25%
Março/2013	1,50%
Abril/2013	0,75%

3.2 - **Compensações:** A correção salarial ora estabelecida sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salarial ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde maio de 2012. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção transferência de cargo, e equiparação salarial por ordem judicial ou término de aprendizagem (Instrução Normativa nº 4 do TST, XXI).

3.3 - 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.

3.4 - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após maio de 2013, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

04 - PISO SALARIAL: A partir de 1º Maio de 2013, assegura-se aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, excetuados os que ainda não hajam completado 90 (noventa) dias de serviço na empresa, os seguintes PISOS SALARIAIS:

A)- Para os empregados que trabalham como contínuos, "office-boys", pacoteiros de supermercados, será assegurado o piso salarial de **R\$ 835,00** (oitocentos e trinta e cinco reais).

B)- Aos empregados que trabalham nas demais funções será garantido o piso salarial de **R\$ 920,00** (novecentos e vinte e reais).

§ 1º - Os pisos acima se aplicam também aos empregados que trabalham em Shopping Centers, desde que laborem jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais.

§ 2º - Fica estabelecida garantia mínima ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto do País, por jornada integral, acrescido de 12% (doze por cento) para os empregados relacionados no item **A** e de 22% (vinte e dois por cento), para os empregados relacionados no item **B** desta cláusula. Garantia essa sujeita a observância do prazo estabelecido no *caput* da cláusula.

§ 3º - Para os efeitos da garantia fixada no parágrafo anterior não será considerada como base de cálculo os valores de piso salarial regional por Lei Estadual nos termos da Lei Complementar nº. 103/2000.

05 - SALÁRIO DE INGRESSO: Durante os primeiros 90 (noventa) dias de serviço na empresa, o salário de ingresso será de **R\$ 722,00** (Setecentos e vinte e dois reais).

06 - APRENDIZES - Assegura-se aos aprendizes previstos na Lei 10.097/00 de 19 de dezembro de 2000 e Decreto nº 5.598 de 1º de dezembro de 2005, o salário mensal igual ao salário mínimo nacional, desde que cumprida a jornada completa prevista na legislação, ou o pagamento proporcional às horas do aprendiz.

07 - VALE-PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS: Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e desde que a inflação medida pelo INPC, (ou outro índice que vier a substituí-lo) supere a 0,50% (meio por cento) no mês anterior, os empregadores fornecerão adiantamento salarial ao empregado, equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário, até quinze dias corridos, contados da data de pagamento mensal de salários adotado pelo empregador, ressalvando expressa manifestação de desinteresse em receber o adiantamento salarial.

08 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos.

09 - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE ESTUDANTES: Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela prorrogação.

10 - ABONO DE FALTAS DE ESTUDANTES E VESTIBULANDOS: Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exame na cidade em que trabalham ou residem.

11 - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO: É obrigatória a anotação na Carteira de Trabalho, inclusive dos salários reajustados e os percentuais de comissão.

12 - BANCO DE HORAS: Para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho fica estabelecida a possibilidade de estruturação de banco horas, conforme Lei 9601/98, observado o disposto no artigo 59 e as disposições contidas no título VI da CLT, pelo qual poderá ser dispensado o acréscimo do salário se o excesso do trabalho de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

§ 1º - As empresas que desejarem adotar o banco de horas, no mês que antecede a sua implantação, devem formalizá-lo, comunicando ao Sindicato Obreiro sobre tal iniciativa.

§ 2º - Cada hora excedente trabalhada, deverá ser compensada por 01:30min (uma hora e trinta minutos), até o limite de 20(vinte) horas mensais, sendo que a compensação deverá ser pelo menos de ½(meio) expediente, com o prazo máximo estabelecido para a referida compensação de 60(sessenta) dias, a contar do fechamento do mês.

§ 3º - Caso as empresas não procedam a compensação prevista no parágrafo anterior, deverão pagar as horas pendentes com o adicional previsto na CCT, até o 5º dia útil após vencido o prazo referido anteriormente.

§ 4º - A partir da 20ª(vigésima) hora trabalhada no mês, cada hora excedente deverá ser paga com o adicional previsto na CCT, no prazo máximo de 30(trinta) dias, a contar do fechamento do mês.

§ 5º - As empresas disponibilizarão em seus estabelecimentos o controle do banco de horas, após o fechamento de cada trimestre, para serem analisados pelo Sindicato Obreiro.

§ 6º - Anexo ao hollerit, deverá ser entregue a cada empregado um resumo da posição de suas horas, onde deverá constar as horas excedentes laboradas no mês, as compensadas, o saldo a compensar e as eventualmente pagas.

§ 7º - Faculta-se a adoção de outras formas de compensação e/ou de pagamento de horas trabalhadas, devendo a negociação neste caso, ser efetuada entre a empresa interessada e o Sindicato Profissional.

13 - UNIFORMES: Em caso de exigência, pela empresa de uniforme, o custo deste será de responsabilidade do empregador.

14 - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS: Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação.

15 - ESTABILIDADE DA GESTANTE: A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto e desde o momento em que seja confirmada a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo. Na falta de fornecimento do recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez ao empregador por todos os meios de provas admitidas em direito.

16 - CHEQUES: O empregador somente poderá cobrar de seu empregado o valor dos cheques de clientes ou de terceiros, recebidos em pagamento, no caso de descumprimento, pelo empregado, das regras estabelecidas por escrito, pelo empregador, para tal forma de pagamento.

17 - INTERVALO PARA DESCANSO: Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, para gozo de intervalo para descanso (Artigo 71 da CLT). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

18 - TOLERÂNCIA DE CAIXA: Os empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas, terão uma tolerância mensal equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial (item B da cláusula Quatro) Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

19- CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS - O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheques, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

20 - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO: O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes

21 - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA: No caso de denúncia do contrato, por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

22 - TRABALHO APÓS ÀS 19:00 HORAS: Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário operarem após as 19:00 (dezenove horas), desde que prorrogada a jornada de trabalho por mais de 60 (sessenta) minutos, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a **RS 14,20** (quatorze reais e vinte centavos), por dia em que ocorrer tal situação.

23 - INTERVALOS PARA LANCHES: Os intervalos de quinze minutos para lanches, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

24 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO: As empresas com atividade nos domingos poderão optar por uma das seguintes sistemáticas:

I - garantia de duas folgas no mês coincidentes com os domingos, ou;

II - garantia de uma folga coincidente com o domingo no período máximo de três semanas, hipótese em que deverá pagar ao empregado como prêmio de assiduidade o valor não inferior a R\$25,00 (vinte e cinco reais) por domingo efetivamente trabalhado. O prêmio assiduidade não tem natureza salarial e será devido somente ao empregado que efetivamente compareça e trabalhe no domingo, não sendo devido em caso de falta ainda que justificada.

§ 1º - na hipótese do inciso segundo (II) será garantido o repouso semanal remunerado independentemente do pagamento do prêmio assiduidade.

§ 2º - a empresa que optar pela hipótese do inciso segundo (II) deverá comunicar o Sindicato Obreiro com 10 (dez) dias de antecedência.

§ 3º - Nos municípios da base territorial onde for vedado o trabalho aos domingos, será respeitada a legislação municipal.

25 - FÉRIAS/ADICIONAL: O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o tempo constitucional aplicável o disposto no Artigo 144 da CLT.

26 - FÉRIAS PROPORCIONAIS: Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais a base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Sumula 261)

27 - RENEGOCIAÇÃO: Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação a Pisos e salários, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

28 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na CTPS, o referido contrato.

29 - 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).

30 - ADMISSÃO DE MENORES - Os menores serão admitidos sempre com vínculo de emprego e com submissão as condições mínimas de proteção desta Convenção Coletiva, ainda que sua contratação se faça mediante convênio da empresa com

organismos ou entidades assistenciais, observando-se o disposto na Lei 10.097 de 19/12/2000.

31 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a encaminharem ao Sindicato dos empregados uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação de salários consignados na RAIS, no prazo de até 90 (noventa) dias da entrega do referido documento ao órgão competente.

32 - RELAÇÃO DE VENDAS: As empresas fornecerão a relação das vendas realizadas pelo comissionado, indicando a base de cálculo da comissão. A relação será entregue até 30 (trinta) dias após o pagamento do salário. Ficam isentas desta obrigação as empresas que mantiverem sistema informatizado, permitindo que os vendedores consultem suas vendas no momento que desejarem, através de código e senhas exclusivas e que no momento da assinatura do Holerit facilitem ao funcionário conferir suas vendas, colocando seus vistos no mapa, que ficará arquivado na empresa para eventual conferência.

33 - FÉRIAS, 13º/COMISSIONADOS: As comissões para efeito de férias, 13º. salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizados com base no INPC (Índice Nacional de Preço ao Consumidor) ou outro índice convenionado.

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

34 - REPOUSO SEMANAL/COMISSIONADOS: É proibida a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei No 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão do total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

35 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS: As horas extraordinárias serão pagas com os seguintes adicionais:

- A) 65% (sessenta e cinco por cento) para comissionados;
- B) 75% (setenta e cinco por cento) para as demais funções;

§ 1º - O comissionado receberá em pagamento das horas prestadas em caráter extraordinário o valor equivalente a aplicação do percentual de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor hora referencial tomando-se por base o seguinte cálculo: valor das comissões do mês acrescidas do D.S.R. dividido pelo número de horas trabalhadas (normais + extras).

§ 2º - O empregado que recebe salário fixo, mais comissão, receberá as horas extras da parte fixa conforme estabelecido nesta cláusula e também o adicional previsto ao comissionado no § anterior.

§ 3º - Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, realizados fora do horário de trabalho, quando exigidos pelo empregador.

36 - AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao trabalhador que conte com até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa será de 30 (trinta) dias, sendo acrescido mais 03 (três) dias por ano de trabalho até o limite de 120 (cento e vinte dias), conforme lei 12.506/2011.

§ Único - O período superior a 30 (trinta) dias do aviso prévio proporcional será indenizado, sendo vedado o trabalho.

37 - VALE TRANSPORTE: As empresas fornecerão nos termos das Leis nº 7.418/87 e 7.619/87 e Decreto nº 95.247/87, tantos vales-transporte quantos forem necessários para a locomoção do

empregado, de casa para o trabalho e vice-versa, incluindo-se o percurso utilizado quando do intervalo para as refeições, excetuando os casos onde a empresa forneça refeição no local ou vale-refeição.

Parágrafo Único - Pelo descumprimento desta cláusula ou em caso de informações inverídicas fornecidas pelo empregado para efeito da concessão do vale-transporte, além do disposto no Art. 482, Letra "a" das CLT, o infrator estará sujeito a multa prevista na cláusula 64 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

38 - MORA SALARIAL: Aos salários incontroversos não pagos até o quinto dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão acrescidos de 2% (dois por cento) de multa sobre o valor do salário devido, além de 1% (um por cento) de juros mensais.

39 - ABONO DE FALTA/MÃES: As mulheres terão abonadas faltas para o acompanhamento de enfermidade ou tratamento de saúde de filhos menores de 12 (doze) anos, comprovado por atestado médico, fornecido por profissional credenciado do INSS, da empresa ou conveniados do SINDICATO, no limite de 05 (cinco) faltas diárias por ano.

40 - COMISSÃO DE COBRANÇA: Se não constar no contrato de trabalho que o comissionado tenha de efetuar cobranças, o vendedor receberá comissões por cobranças efetuadas, respeitando taxas em vigor dos demais cobradores empregados da empresa.

41 - GESTANTE COMISSIONADA: Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite o regime de correção das comissões, a remuneração corresponderá a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito na cláusula 33. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

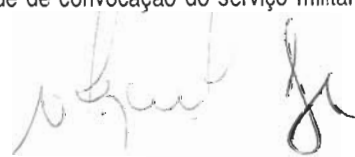
42 - FECHAMENTO DAS COMISSÕES: A empresa que fechar as vendas para efeito de cálculo para pagamento das comissões antes do último dia do mês deverá, pagar os salários de seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente.

43 - 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 para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

44 - EMPREGADO EM FASE DE APOSENTADORIA: Ao empregado com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho efetivo e contínuo na empresa e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, estar em condições de em no máximo 12 (doze) meses 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, com as correções que a categoria for beneficiada. O direito ao reembolso será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo ou passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

45 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO: O empregado que sofrer acidente de trabalho, tal qual definido na Lei Previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei 8.213/91, Art. 118.

46 - SERVIÇO MILITAR: Fica assegurado ao empregado em idade de convocação do serviço militar estabilidade de emprego



desde a convocação até 30 (trinta dias) após a baixa da incorporação.

47 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio no caso do empregado obter outro serviço antes do término do referido aviso, devendo a empresa anotar a dispensa por escrito, no verso do mesmo, sendo pago na rescisão do contrato os dias trabalhados.

48 - FÉRIAS ESTUDANTE: O período de férias do empregado estudante menor de 18 (dezoito) anos deverá coincidir com o período de férias escolares, pelo menos alternadamente.

49 - INÍCIO DE FÉRIAS: O início de férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com domingos e feriados ou dia de compensação de repouso semanal.

50 - COMUNICADO DE FÉRIAS: A concessão de férias será comunicada por escrito ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo este assinar a respectiva comunicação.

51 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO: Enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituído fará jus ao salário contratual do substituído, considerada substituição não eventual a superior a 20 (vinte) dias.

52 - ALTERAÇÃO UNILATERAL DO CONTRATO DE TRABALHO: Ficam vedadas alterações unilaterais relativas a redução de remuneração, ou de percentuais de comissões, excetuando-se as alterações efetuadas com assistência sindical.

53 - ATIVIDADES SINDICAIS: As empresas permitirão aos dirigentes sindicais acesso para fixações de cartazes e editais em locais previamente designados, ficando a critério de cada empregador tal concessão.

54 - MENSALIDADES SINDICAIS: As empresas efetuarão os descontos em folha de pagamento das mensalidades dos associados do Sindicato, mediante autorização expressa dos mesmos, repassando ao Sindicato os valores até o 10º dia do mês subsequente ao do efetivo desconto.

55 - PAGAMENTO SALÁRIOS DE ANALFABETOS: O pagamento de salários aos empregados analfabetos deverá ser efetuado mediante duas testemunhas e em moeda corrente.

56 - INSTRUMENTOS DE TRABALHO: Todos os instrumentos necessários para o trabalho interno serão fornecidos pelo empregador, sendo terminantemente proibida a exigência de que o empregado forneça tais instrumentos ou equipamentos.

57 - SAQUE DO PIS: As empresas liberarão seus empregados no período em que tiverem que se afastar para recebimento do PIS, sem prejuízo dos salários.

58 - ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE FALECIMENTO E CASAMENTO: Fica estabelecida a concessão de 03 (três) dias de afastamento no caso de falecimento de ascendentes, descendentes ou cônjuge, e de 03 (três) dias no caso de casamento.

59 - 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, exames laboratoriais e farmácias, desde que expressamente autorizados pelo empregado.

60 - AUXÍLIO FUNERAL: Em caso de falecimento do trabalhador a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela previdência social, a título de auxílio funeral o valor referente a um piso salarial da categoria.

Parágrafo Único - No caso de morte causada por acidente de trabalho este pagamento será de 2 (dois) salários mínimos.

61 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Deverão os empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PONTA GROSSA, no valor de 4% (quatro por cento) da remuneração "per capita" de

agosto/2013 a ser descontado de todo o empregado da categoria, e recolhida até o dia 10 de setembro de 2013.

§ 1º - Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no artigo 600 da CLT.

§ 2º - Deverá ainda proceder-se ao desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados admitidos após a data-base (MAIO/2013) com o prazo de 30(trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

§ 3º - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado ao Sindicato, até 15 (quinze) de agosto de 2013 para os atuais empregados, e até vinte dias da admissão para os novos empregados.

§ 4º - O termo de oposição poderá também ser apresentado individualmente pelo empregado ao empregador que, neste caso, deverá encaminhar o referido documento até o dia 20 (vinte) de agosto de 2013 ao Sindicato dos Empregados no Comercio de Ponta Grossa.

§ 5º - É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados;

§ 6º - O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quarto poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados;

§ 7º - O Sindicato obreiro divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições fixadas;

§ 8º - O desconto da Contribuição Assistencial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

62 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL: Deverão todas as empresas recolherem a Contribuição Sindical, ao Sindicato do Comercio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Ponta Grossa e Região dos Campos Gerais do Paraná de acordo com os Art's. 578 à 610 da CLT, em parcela única anual, no mês de janeiro, conforme tabela progressiva baseada no capital social da empresa, a ser fornecida juntamente com a guia de compensação para recolhimento.

63 - CONTROLE DE FREQUÊNCIA: As empresas deverão utilizar controle de frequência, mediante livros, cartões ou fichas ponto, inclusive as empresas com menos de dez empregados, observadas as regras do artigo 62 da CLT.

64 - PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da CLT, fica estipulada multa de 75% (setenta e cinco por cento) do piso salarial da categoria em favor da parte prejudicada.

65 - FERIADOS SEM EXPEDIENTE DE TRABALHO NOS SUPERMERCADOS INSTALADOS EM PONTA GROSSA: Fica convencionado o trabalho em domingos e feriados, a exceção dos

dias 25 de dezembro de 2013 (Natal), 1º de janeiro de 2014 (Ano Novo), 1º de maio de 2014 (dia do Trabalhador), 20 de abril de 2014 (domingo de Páscoa).

Parágrafo Único – Quando o feriado do Dia 1º de maio coincidir com o sábado, os estabelecimentos supermercadistas abrirão neste dia e fecharão no dia 02 – domingo.

66 - JORNADA DE TRABALHO NOS DEMAIS FERIADOS NOS SUPERMERCADOS INSTALADOS EM PONTA GROSSA: O

trabalho em feriados deverá ser remunerado com adicional de 100%, desde que não seja compensado nos seguintes termos:

I – A compensação se fará a razão de uma hora de trabalho por uma hora e quarenta e cinco minutos de folga, garantindo-se a compensação de um dia inteiro;

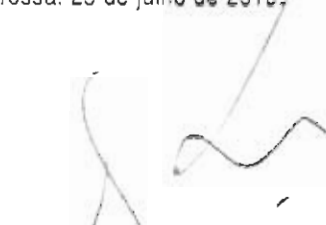
II - No caso de compensação parcial será concedido um dia de folga correspondente e as horas remanescentes serão remuneradas de forma simples em conformidade com o salário contratual, pagamento a ser efetuado na folha do mês subsequente ao feriado trabalhado.

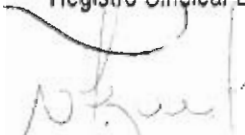
III – Quando o feriado ocorrer entre os dias 1º e 14 a compensação deverá ser efetuada até o último dia útil do mesmo mês e quando ocorrer entre os dias 15 e 31, a compensação se dará até o dia 19 do mês subsequente.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho, firmados entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria

econômica convenientes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical.

Ponta Grossa, 25 de julho de 2013.


João Vendelin Kieltyka – CPF 286.732.129-87
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO
DE PONTA GROSSA CNPJ 80251481/0001-47
Registro Sindical D.N.T. 21290/1941


Cesar Moro Tozetto – CPF 597.776.059-00
SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS
ALIMENTÍCIOS EM MERCADOS, MINIMERCADOS,
SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS DE PONTA GROSSA
REGIÃO DOS CAMPOS GERAIS DO PARANÁ-
CNPJ – 07.151.717/0001-83
Registro Sindical 46212.014977/2010-08