



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003837/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/10/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053929/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.014696/2010-47
DATA DO PROTOCOLO: 21/10/2010

Confira a autenticidade no endereço <http://www.mte.gov.br/mediador>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE GUARAPUAVA, CNPJ n. 78.275.666/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARISA DE FATIMA CHEMERES DE LIMA;

E

SIND DOS LOJ DO COM E DO COM VAR DE GEN ALIM DE GPUAVA, CNPJ n. 77.735.009/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ABRAO JOSE MELHEM;

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 junho de 2010 a 31 de maio de 2011 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos empregados no comércio do plano da CNTC, com abrangência territorial em Cantagalo/PR, Guarapuava/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Pinhão/PR e Turvo/PR, com abrangência territorial em Cantagalo/PR, Guarapuava/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Pinhão/PR, Pitanga/PR e Turvo/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

PISOS SALARIAIS: Assegura-se, a partir de 1º DE JUNHO DE 2010, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por 90(noventa) dias ou mais, os seguintes pisos salariais:

- A) Aos empregados lotados nas funções de pacoteiro, copa, cozinha, limpeza, portaria, contínuos e “office-boys” - **R\$ 590,00 (Quinhentos e Noventa Reais);**
- B) Aos demais empregados - **R\$ 688,50 (Seiscentos e Oitenta e Oito Reais e Cincoenta Centavos);**
- C) Aos empregados comissionistas, com mais de 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de **R\$ 688,50 (Seiscentos e Oitenta e Oito Reais e Cincoenta Centavos)**, a qual não se somará com as comissões devidas.
- D) Menor Aprendiz **R\$ 510,00 (Quinhentos e Dez Reais)**

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos primeiros noventa dias de contratualidade, fica garantido salário igual ao Salário-Mínimo fixado pelo Governo Federal, a todos os empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

REAJUSTE SALARIAL: Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, terão os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de 1º DE JUNHO DE 2010, mediante a aplicação do percentual de **7,00% (sete por cento)**, sobre os salários devidos em 1º de JUNHO de 2009.

§ 1º - Aos empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2009, será garantido o reajuste estabelecido acima, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2009	7,00%
JULHO/2009	6,28%
AGOSTO/2009	5,94%
SETEMBRO/2009	5,32%
OUTUBRO/2009	5,06%
NOVEMBRO/2009	4,75%
DEZEMBRO/2009	4,30%
JANEIRO/2010	3,30%
FEVEREIRO/2010	2,60%
MARÇO/2010	2,11%
ABRIL/2010	1,60%
MAIO/2010	0,96%

§ 2º - **COMPENSAÇÕES:** A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde JUNHO de 2009. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

§ 3º - As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidas englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de JUNHO de 2010.

§ 4º - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após JUNHO de 2010, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

DIFERENÇAS SALARIAIS: As diferenças salariais havidas a partir do mês de JUNHO/2010, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas na folha de pagamento dos meses de SETEMBRO, OUTUBRO E NOVEMBRO/2010, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUES

CHEQUES: Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário e recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

CLÁUSULA OITAVA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS

CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS: 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 dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO - 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.

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS

DESCONTOS: Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vales-farmácia e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL: Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, fixado por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo estabelecido na cláusula dos pisos salariais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para os efeitos da garantia fixada no “caput” da presente cláusula não será considerado como base de cálculo os valores de piso salarial regional fixado por Lei Estadual, nos termos da Lei Complementar n.º 103/2000;

PARÁGRAFO SEGUNDO - A garantia mínima de piso fixada na presente cláusula não se aplica ao menor aprendiz.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO DE VERBAS

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 o pagamento dos haveres devidos na quitação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMISSIONISTAS

COMISSIONISTAS: Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado.

§ 1º - Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de Janeiro; no caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo; para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12(doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

§ 2º - Caso a inflação apurada nos períodos indicados no parágrafo 1º, medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença maternidade, serão atualizadas com base no INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice, será adotado o IGP-M – ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

Em § 3º - Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no item § 2º, se houver aceitação pelo INSS.

§ 4º - É vedada 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 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

ADICIONAL DE HORAS EXTRAS: As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 75% (setenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 90% (noventa por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO

ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO: Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIENCIA

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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MENORES

MENORES: É proibida admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do Contrato de Trabalho, observadas disposições da Lei N°. 10.097, de 19/12/2000.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado admitido até 31/10/2003, será de 30(trinta) dias para o empregado que conta com até 05(cinco) anos de serviço na mesma empresa, e depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue:

- A) de 05 a 10 anos de serviço na empresa - 45(quarenta e cinco) dias;
- B) de 10 a 15 anos de serviço na empresa - 60(sessenta) dias;
- C) de 15 a 20 anos de serviço na empresa - 75(setenta e cinco) dias;
- D) de 20 a 25 anos de serviço na empresa - 90(noventa) dias;
- E) de 25 a 30 anos de serviço na empresa - 105(cento e cinco) dias;
- F) acima de 30 anos de serviço na empresa - 120(cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para os empregados admitidos após 1º/11/2003, o aviso prévio também será proporcional ao tempo de serviço, na seguinte proporção:

- A) até 04 (quatro) anos de serviço na empresa – 30 (trinta) dias;
- B) após 04 (quatro) anos de serviço na empresa, a cada novo ano completado mais 03 (três) dias de aviso prévio, além do prazo previsto na letra A deste item, até o limite total de 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FEIRAS ITINERANTES

FEIRAS ITINERANTES: Aos trabalhadores que laborarem em feiras itinerantes e similares realizadas na base territorial dos sindicatos subscritores aplicam-se as normas de proteção ao trabalho previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (Lei n°. 5.452/42) e legislação complementar, observadas ainda as cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho e as seguintes disposições:

- a) a empresa promotora deverá observar os dispositivos das Leis Municipais que regulamentam a matéria referente as feiras itinerantes;
- b) os expositores representados pelo **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GUARAPUAVA** deverão remeter, previamente, aos sindicatos signatários, a relação dos empregados que trabalharão no evento, as respectivas jornadas de trabalho destes empregados e cópias das suas CTPS em que conte o registro do contrato de trabalho.

§ 1º - A jornada de trabalho dos empregados dos expositores será de oito horas diárias, à qual poderão ser acrescidas duas horas suplementares, que deverão ser remuneradas na forma prevista por esta convenção coletiva de trabalho, cabendo aos sindicatos signatários homologá-la previamente.

§ 2º - Os sindicatos analisarão a documentação indicada no item "b" e, se as condições de trabalho estiverem em conformidade com a legislação trabalhista, especialmente a que diz respeito à jornada de trabalho, emitirão certidão atestando a regularidade do contrato de trabalho a fim de que os expositores

participem da feira.

§ 3º - Fica estipulada multa equivalente a duas vezes o maior piso salarial da categoria profissional, que reverterá em favor dos sindicatos signatários, sem prejuízo da multa prevista no presente instrumento normativo.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTÁGIO

ESTÁGIO: Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido na Lei, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula relativa aos pisos salariais, letra "A", desta Convenção Coletiva de Trabalho, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

§ 1º Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar;

§ 2º - Não se admite a contratação como estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, "office-boy" e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias, o período de estágio nas funções de balconista e vendedor.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO SUBSTITUTO

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 consideradas vantagens pessoais (Instrução Nº. 1/TST).

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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

UNIFORMES: Quando exigidos para execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

- Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

ESTABILIDADE DA GESTANTE: A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa desde o momento da confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, nos termos da letra b, do inciso II, do artigo 10º do ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DO ACIDENTADO

GARANTIA DO ACIDENTADO: O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei N.º 8.213/91, Artigo 118.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA

ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA: Aos empregados que estiverem ao máximo de 24 (vinte e quatro) meses de aquisição do direito a aposentadoria, e que contarem, no mínimo, 5 (cinco) anos de serviço no estabelecimento, fica assegurada a garantia ao emprego e salário a todos os empregados que estiverem ao máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição da aposentadoria e que contarem com no mínimo de 10 (dez) anos de serviços prestados a mesma empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Completando o tempo e o prazo legal para obtenção do benefício, e não tendo o empregado requerido a aposentadoria a que tem direito, ficará a empresa eximida da obrigação, nesta hipótese e aviso prévio será de 30 dias.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS

ABONO DE FALTAS: Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames na cidade em que trabalham.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA DESCANSO

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LANCHES

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESCARGA DE MERCADORIA

DESCARGA DE MERCADORIA: Fica terminantemente proibida a utilização de empregados para a descarga de mercadorias vindas de fornecedores ou de outras unidades da mesma empresa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO AOS SABADOS

TRABALHO EM SÁBADOS: Fica liberado, no período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o trabalho dos empregados no comércio será das 09:00 às 18:00 (dezoito) horas, tendo os empregados direito a lanche no valor equivalente a 2% (dois por cento) do piso salarial em vigor nesse sábado de trabalho, ressalvado o direito das empresas com horário já ampliado. O direito ao recebimento do lanche não será cumulativo com o disposto na cláusula relativa ao trabalho após as 19h00m horas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

JORNADA DE TRABALHO: A jornada de trabalho será de 08 (oito) horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira e de 04 (quatro) horas aos sábados.

§ 1º - É vedado integralmente o trabalho em domingos e feriados, salvo negociação específica com as entidades sindicais representativas;

§ 2º - O empregador que descumprir o parágrafo primeiro desta cláusula, responderá com pagamento de multa diária correspondente a um menor piso salarial da categoria por empregado que trabalhar em domingo ou feriado, multa esta que reverterá em favor do empregado.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

PRORROGAÇÃO DE JORNADA: 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO APÓS AS 19H00 HORAS

TRABALHO APÓS AS 19h00m HORAS: Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19h00 (dezenove horas), desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 2% (dois por cento) do piso salarial previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO PARA O MÊS DE DEZEMBRO/2010 (NATAL)

PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO PARA O MÊS DE DEZEMBRO (NATAL)

A) Horário Especial de Natal:

De 01/12 a 03/12 Horário Normal;

De 06/12 a 10/12 Horário Normal;;

De 13/12 a 17/12 das 09h00 às 21h00 Horas;

De 20/12 a 23/12 das 09h00 às 22h00 Horas;
Dia 24/12 das 09h00 às 17h00 Horas;
De 27/12 a 31/12 Horário Normal.

SÁBADOS

04/12 das 09h00 às 18h00 Horas
11/12 das 09h00 às 18h00 Horas
18/12 das 09h00 às 19h00 Horas

DOMINGO

05/12 FECHADO
12/12 das 13h00 às 18h00
19/12 das 09h00 às 19h00

FERIADO

09/12 das 09h00 às 18h30

DIA 25/12/2010, 26/12/2010, 01/01/2011 e 02/01/2011, o comércio não funcionará.

B) **HORAS EXTRAS:** As Horas Extras laboradas neste período deverão ser pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (Cinquenta e Cinco Por Cento), para as primeiras 20 (vinte) horas mensais; 75% (Setenta e Cinco Por Cento) para as excedentes de 20 (Vinte) e até 40 (Quarenta) horas mensais e de 90% (Noventa Por Cento), para as que ultrapassarem a 40 (Quarenta) horas mensais, inclusive empregados comissionados.

C) **EMPREGADOS ESTUDANTES/GESTANTES:** Os empregados estudantes e as gestantes, não serão obrigados a cumprir ou assinar qualquer responsabilidade com seus respectivos empregadores.

D) **LANCHES/REFEIÇÕES:** Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19h00 horas, farão jus a refeição, fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 3,5% (Três e Meio Por Cento), do piso salarial, por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

E) **CLAUSULA ESPECIAL:** No dia 09 de Dezembro de 2010, Feriado Municipal, o comércio funcionará das 09h00 às 18h30 horas, em compensação não funcionará nos dias 07/03/2011 (Segunda-Feira), 08/03/2011 (Terça-Feira de Carnaval), no dia 09/03/2011 (Quarta-feira de Cinzas) o comércio funcionará das 13h00 às 18h30 horas.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO: O repouso semanal remunerado será fruído aos domingos, ressalvadas exceções estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repouso em, pelo menos, 02 (dois) domingos ao mês.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS AS MÃES

ABONO DE FALTAS AS MÃES: As mulheres terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidades ou tratamento à saúde de seus filhos de até 6 (seis) anos comprovados por atestado médico, no máximo 10 (dez) dias por ano.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

LICENÇA NÃO REMUNERADA: As empresas com contingente maior que 20(vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a encaminhar à Entidade Sindical dos Empregados, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RENEGOCIAÇÃO

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 às cláusulas dos pisos salariais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MUNICÍPIOS ABRANGIDOS

MUNICÍPIOS ABRANGIDOS: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os Municípios de BOA VENTURA DE SÃO ROQUE, CAMPINA DO SIMÃO, CANDÓI, CANTAGALO, CHOPOINZINHO, FOZ DO JORDÃO, GOIOXIM, GUARAPUAVA, HONÓRIO SERPA, INÁCIO MARTINS, LARANJEIRAS

DO SUL, MANGUEIRINHA, MARQUINHO, MATO RICO, NOVA LARANJEIRAS, NOVA TEBAS, PINHÃO, PITANGA, PORTO BARREIRO, RESERVA DO IGUAÇU, RIO BONITO DO IGUAÇU, SANTA MARIA DO OESTE, SAUDADE DO IGUAÇU, SULINA, TURVO e VIRMOND.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE

PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da CLT, fica estipulada multa de 1 (um) salário mínimo em favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS

EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS: As empresas concordatárias e a massa falida, que continuarem a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACORDO COLETIVO

ACORDO COLETIVO: Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Sindical dos Empregados e as Empresas, para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MORA SALARIAL

MORA SALARIAL: Os salários incontroversos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

§ 1º - Na hipótese do atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, “pro-rata”;

§ 2º - Com relação a esta cláusula não se aplica a penalidade prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CAMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM TRABALHISTA

CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM TRABALHISTA: As entidades sindicais signatárias, com fulcro no art. 8º. Da Constituição Federal, artigos 611 e seguintes do título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, Lei nº. 9.307, de 23 de Setembro de 1996, Lei nº. 9.958, de 12 de Janeiro de 2000 e demais disposições pertinentes, através do presente instrumento coletivo de trabalho, instituem a CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM TRABALHISTA, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar ou dirimir os conflitos de trabalho.

§ 1º - COMPOSIÇÃO: A Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista será composta pelos seguintes órgãos: Conselho Federativo; Comissão de Conciliação Prévia; Câmara de Arbitragem;

§ 2º - CONSELHO FEDERATIVO: O Conselho Federativo é o órgão diretor da Câmara, responsável pelo planejamento, instalação, fixação de diretrizes, coordenação e controle das atividades, com o poder de estabelecer

normas, designar e destituir os membros das comissões, inspecionar e intervir em qualquer setor da Câmara Intersindical, compondo-se de 4 (Quatro) representantes dos empregados e 2 (Dois) suplentes, indicados pela Diretoria da Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Paraná e 4 (Quatro) representantes dos empregadores e 2 (Dois) suplentes indicados pela Federação do Comércio do Paraná, com mandato de 3 (Três) anos, permitida a recondução. O Presidente do Conselho será eleito por seus pares, em revezamento paritário, com mandato de 1 (um) ano;

§ 3º - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – A Comissão de Conciliação Prévia, de composição paritária, com 1 (um) membro efetivo e 1 (um) suplente, indicados pela Diretoria da entidade sindical profissional e 1 (um) efetivo e 1(um) suplente, indicados pela Diretoria da entidade sindical patronal, de conformidade com a Lei nº 9.958, de 12 de Janeiro de 2000, tem como atribuição tentar conciliar os conflitos individuais e coletivos de trabalho. Os nomes indicados pelas respectivas entidades sindicais, desde que atendidos os requisitos da legalidade e da moralidade, serão designados pelo Conselho Federativo, para representação paritária, com mandato de 2 (dois) anos, permitida a recondução;

§ 4º - CÂMARA DE ARBITRAGEM: A Câmara de Arbitragem, de composição paritária, com 2 (dois) representantes dos empregados e 1 (um) suplente, 2 (dois) representantes dos empregadores e 1 (um) suplente, e 2 (dois) bacharéis em direito, indicados pelas respectivas Federações, constituída nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de Setembro de 1996 e em regulamento elaborado pelo Conselho Federativo que integrará o presente instrumento normativo, tem a atribuição de, frustrada a conciliação, dirimir o litígio surgido entre as partes, desde que as mesmas, livre e expressamente, mediante compromisso arbitral, optem pela arbitragem para solver a questão;

A) A negociação coletiva, se frustrada, poderá ser resolvida mediante a arbitragem, caso as partes, livre e expressamente, optem por assim solucionar o conflito. No caso de convergência de interesses, subscreverão o compromisso arbitral específico, previsto no art. 9º da Lei nº 9.307/96;

B) A conciliação individual, se frustrada, poderá ser resolvida mediante a arbitragem, caso as partes, livre e expressamente, optem por assim solucionar o conflito. No caso de convergência de interesses, subscreverão o compromisso arbitral específico, previsto no art. 9º da Lei 9.307/96;

C) Os nomes indicados pelas Federações serão designados pelo Conselho Federativo, com mandato de 1 (um) ano, permitida a recondução;

§ 5º - VEDAÇÃO – É vedada a designação de parentes, até o terceiro grau, dos membros do Conselho Federativo para cargos de conciliadores, árbitros e suplentes;

§ 6º CÂMARA DA REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA : A Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista, com base territorial em Curitiba e Região Metropolitana de Curitiba, está instalada no Edifício do SESC, na Rua José Loureiro, 578 – 5º andar, Centro, Curitiba/Paraná, sendo sua estrutura e normas de funcionamento regulados por Regimento Interno, aprovado pelo Conselho Federativo, o qual integra o presente instrumento normativo para todos os efeitos legais;

§ 7º - COMISSÕES NO INTERIOR DO ESTADO: Serão criadas tantas Comissões quanto forem necessárias no interior do Estado, obedecendo-se os critérios de regiões pólos econômicos e/ou cidades cujo volume de demanda a justifique observando-se sempre a necessidade de existir sindicatos de empregados e de empregadores do comércio no local;

§ 8º - COMPROMISSO DE ADESÃO: Os Sindicato das categorias profissionais e econômicas poderão firmar COMPROMISSO DE ADESÃO aos termos do presente instrumento no sentido de instituir comissões de conciliação prévia e de arbitragem no âmbito das respectivas bases de representação, desde que preenchidos os requisitos de admissibilidade, a critério do Conselho Federativo;

§ 9º - DESPESAS: para a manutenção da Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista, será cobrada uma taxa a ser definida em regulamento próprio elaborado pelo Conselho Federativo.

MARISA DE FATIMA CHEMERES DE LIMA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE GUARAPUAVA

ABRAO JOSE MELHEM

Presidente

SIND DOS LOJ DO COM E DO COM VAR DE GEN ALIM DE GPUAVA























```
<instrumento TPRequerimento="CONVENÇÃO COLE
<P class=MsoNormal style="margin-left:0px; MARGIN
<DIV align=center>
<TABLE class=MsoNormalTable style="margin-left:0;
<TBODY>
```