

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

VIGÊNCIA 2011/2012 – SECPB/SINDICOMÉRCIO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado, representando os **EMPREGADORES**, o **SINDICATO PATRONAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PATO BRANCO**, sediado neste município, na Rua Nereu Ramos, nº. 524, inscrito no CNPJ sob o n.º 75.616.805/0001-63, por seu Presidente, ao final assinado, e de outro lado, representando os **EMPREGADOS**, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO**, sediado neste município, na Rua Silvio Vidal, nº. 235, inscrito no CNPJ sob o n.º 78.676.665/0001-07, por seu Presidente, ao final assinado, ambos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, têm justa e contratada a presente Convenção Coletiva de Trabalho que será regida pelas seguintes cláusulas:

1. VIGÊNCIA E BASE TERRITORIAL: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, a contar de **01 DE JUNHO DE 2011** a **31 DE MAIO DE 2012**, aplicando-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio nos municípios de Bom Sucesso do Sul, Clevelândia, Coronel Domingos Soares, Coronel Vivida, Itapejara D'Oeste, Mariópolis, Palmas, Pato Branco, São João e Vitorino, todos no estado do Paraná.

2. REAJUSTE SALARIAL: Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão os salários fixos, ou a parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de 1.º de junho de 2011, mediante a aplicação do percentual de **8,30%** (oito inteiros e trinta centésimos por cento).

2.1. Aos empregados novos, admitidos após 1.º de junho de 2011, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, desde que não estejam em contrato de experiência expressamente firmado.

2.2. 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 2010. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por decisão judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

3. PISO SALARIAL: Ficam assegurados, a partir de 1.º de junho de 2011, aos empregados da categoria, os seguintes pisos salariais:

3.1. Aos empregados pacoteiros fica assegurado piso salarial de **R\$ 574,00 (quinhentos e setenta e quatro reais);**

3.2. Aos empregados de copa, cozinha, limpeza, portaria e guarda, e aos contínuos fica assegurado piso salarial de **R\$ 681,00 (seiscentos e oitenta e um reais);**

3.3. Aos demais empregados fica assegurado piso salarial de **R\$ 745,00 (setecentos e quarenta e cinco reais);**

3.4. Aos empregados em contrato de experiência, de até 90 dias, fica assegurado piso salarial de **R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais).**

3.5. Diferenças salariais: As diferenças salariais havidas a partir de 01 de junho 2011, decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, deverão ser pagas até a data limite para pagamento dos salários do mês de agosto de 2011, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

4. GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL: Fica estabelecida, após o contrato de experiência de até 90 dias, garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo o trabalhador maior, no país, por jornada integral, acrescido de 18% (dezoito por cento), exceto aos empregados de copa, cozinha, limpeza, portaria e guarda, e aos contínuos, cujo referido percentual é de 16% (dezesseis por cento). Esta cláusula não é aplicável aos empregados pacoteiros.

5. HORAS EXTRAS: As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, calculada na proporção de 1/220 da parcela variável do mês.

6. ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno, como conceituado em lei, será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário hora diurno.

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

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

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

10. 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.

11. 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 C.L.T.

12. UNIFORMES E MAQUIAGEM: Em caso de exigência, pela empresa, de uniforme e maquiagem, o custo destes será de responsabilidade do empregador.

13. 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 proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação.

14. ESTABILIDADE DA GESTANTE: A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até 180 (cento e oitenta) 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 pelo empregador por todos os meios de provas admitidos em direito.

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

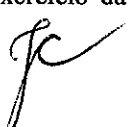
16. GARANTIA DO ACIDENTADO: O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei n.º 8.213/91 artigo 118.

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 C.L.T.). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

18. QUEBRA DE CAIXA: Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de Caixa, a gratificação de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

18.1. 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.

19. AUXILIAR DE AÇOUGUEIRO E AÇOUGUEIRO: O empregado, a partir de 12 (doze) meses no exercício da função de auxiliar de açougueiro, na mesma empresa, perceberá adicional de 10% (dez por



cento) sobre o piso salarial convencional. O empregado que exercer a função de açougueiro perceberá, em todo o período de exercício da função, adicional de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial convencional.

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 rescisão de contrato, por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

22. TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS: Os empregados no comércio que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 horas, farão jus a um lanche fornecido pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 2% (dois por cento) do salário mínimo, por dia em que ocorrer tal situação.

22.1. Os empregados de supermercados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19h30min, farão jus a um lanche fornecido pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 2% (dois por cento) do salário mínimo, por dia em que ocorrer tal situação.

23. 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.

24. FÉRIAS: O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcional, será sempre acrescido do terço constitucional, aplicável o disposto no Artigo 144 da C.L.T.

25. RENEGOCIAÇÃO: Na alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seu efeito, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas 02, 03, e 04, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

26. 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 C.T.P.S., o referido contrato.

27. 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 n.º 1/TST).

28. MENORES: É proibida a admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem a formalização do Contrato de Trabalho.

29. RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a encaminhar ao Sindicato 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.

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

30.1. Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida nas cláusulas 03 e 04 retro, - conforme contem com tempo de serviço superior ou inferior a 90 (noventa) dias na mesma empresa - quando suas comissões não ultrapassarem no mês aqueles valores.

30.2. As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor. No caso de extinção ou não divulgação do INPC/IBGE, será adotado como índice inflacionário o IGP-M - Índice Geral de Preços do Mercado, da Fundação Getúlio Vargas.



30.2.1. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média 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.

30.3. GESTANTES COMMISSIONISTAS: Para pagamento dos salários correspondentes a licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo no item 30.2. desta cláusula.

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

31. TRANSPORTES DOS EMPREGADOS:

31.1. DO EXERCÍCIO DO DIREITO DO VALE-TRANSPORTE: De acordo com o estabelecido pela legislação vigente, para o exercício do direito de receber o vale-transporte o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa, devendo esta informação ser atualizada anualmente ou, sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

31.1.1. Portanto, cada empregador somente está obrigado a fornecer a quantidade de vales-transporte que explicitamente comprovar-se serem necessários ao efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês, apurando-se esta quantidade pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias úteis do mês. Ocorrendo o trabalho em outros dias, também serão fornecidos os vales-transporte necessários.

31.1.2. Mensalmente, quando o empregador efetuar a entrega dos vales-transporte a seus empregados, deverá providenciar recibo de entrega, no qual constará a quantidade de vales-transporte entregues, pelo quais, os empregados assinarão o recebimento.

31.1.3. O empregado beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, constituindo-se falta grave a declaração falsa ou seu uso indevido.

31.2. DO CUSTEIO DO VALE-TRANSPORTE: O vale-transporte será custeado pelo empregado beneficiário, na parcela de 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento excluídos quaisquer adicionais ou vantagens e, pelo empregador, no que exceder à parcela anteriormente referida, ficando o empregador, autorizado a descontar, mensalmente, o valor da citada parcela.

32. AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30 (trinta) dias para o empregado que contar 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.

32.1. 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.

33. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS: Todos os trabalhadores beneficiados por este instrumento normativo, aprovado mediante autorização da assembléia geral extraordinária da entidade profissional, contribuirão com valor mensal a título de Contribuição Assistencial, nos termos do artigo 8º, II, da Constituição Federal, Artigo 513, "e" da CLT: "impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas", MEMO CIRCULAR SRT/MTE Nº 04 de 20/01/2006 e na conformidade com a decisão do Supremo Tribunal Federal, a seguir transcrita: "Sentença Normativa – cláusula relativa à Contribuição Assistencial – a turma entendeu que é legítima a cobrança de contribuição sindical imposta aos empregados indistintamente em favor do sindicato, prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, estando os não sindicalizados compelidos a satisfazer a

mencionada contribuição” (RE 189.960-SP – Relator Ministro Marco Aurélio – acórdão publicado no Diário da Justiça da União, em 07/11/2000).

§ 1º. Diante da manifestação do Supremo Tribunal Federal e nos termos do artigo 8º, II da Constituição Federal e do Artigo 513, “e” da CLT e do MEMO CIRCULAR SRT/MTE Nº04 de 20/01/2006: ficam as empresas obrigadas ao desconto de 2,2% do salário bruto de cada trabalhador nos meses de dezembro de 2011, janeiro, fevereiro, abril e maio de 2012, conforme aprovado em assembléia geral da categoria profissional realizada no mês de março de 2011, recolhendo o valor descontado até o décimo dia do mês subsequente ao vencimento em conta bancária do sindicato profissional, através de guias por este fornecidas.

§ 2º. Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores não associados, de acordo com o TAC n.º 1302/2011 do MPT e MEMO CIRCULAR SRT/MTE Nº04 de 20/01/2006, “Para exercer o direito de oposição, o trabalhador deverá apresentar, no sindicato, carta escrita de próprio punho, no prazo de 20 dias após a comunicação do registro do instrumento coletivo de trabalho pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná, e divulgação do referido instrumento pelo sindicato profissional. Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, essa poderá ser remetida pelo correio, com aviso de recebimento”.

§ 3º. É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos 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 que sejam copiados pelos empregados.

§ 4º. O desconto desta Contribuição Negocial se faz no estrito interesse da entidade sindical profissional e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

§ 5º. Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas deverão ser tratados diretamente com o sindicato profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação à cláusula.

34. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES: Os empregadores no comércio deverão recolher ao sindicato patronal, que esta subscreve a Contribuição Assistencial, fixada em assembléia geral, de acordo com os valores e prazos consignados nas guias de pagamento que lhes serão fornecidas.

35. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES: Os empregadores no comércio deverão recolher ao sindicato patronal, que esta subscreve, a Contribuição Confederativa prevista no inciso IV, do art. 8º, da Constituição Federal, estabelecida em assembléia geral, de acordo com os valores e prazos consignados nas guias de pagamento que lhes serão fornecidas.

36. DEFICIENTES FISICOS: As empresas que tiverem acima de quarenta funcionários deverão manter em seu quadro de trabalhadores 5% (cinco por cento) de pessoas portadoras de deficiência física, desde que o trabalhador esteja apto para exercer a função num prazo de sessenta dias a contar da assinatura da C.C.T. Porém o Sindicato dos Empregados compromete-se de qualificar tais empregados promovendo treinamento aos mesmos.

37. RESCISÃO – HOMOLOGAÇÃO: Toda rescisão contratual, após 01 (um) ano de serviço, será homologada na entidade sindical dos empregados, sob pena de nulidade.

38. COMPROVANTES SINDICAIS PARA HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES DE CONTRATOS: Fica condicionada a realização de homologações de rescisões de contratos de trabalho pelo sindicato profissional, que esta subscreve à comprovação, pelos empregadores no comércio, de inexistência de débitos junto às entidades sindicais representantes das categorias, através da apresentação de certidões negativas de débitos emitidas por tais entidades, ou de comprovantes de recolhimento da Contribuição Sindical, da Contribuição Negocial, da Contribuição Confederativa e da Contribuição Assistencial.

39. MUDANÇAS DE SETOR À GESTANTE: Será assegurado às trabalhadoras gestantes o direito de mudança de setor de trabalho ou função, quando estas apresentarem sinais que podem provocar danos à saúde do bebê, desde que comprovada por atestado médico.

40. COMISSÃO MULTISINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Fica prorrogado, por igual tempo desta convenção, o funcionamento da Comissão Multisindical de Conciliação Prévia de Pato Branco, nos termos de seus instrumentos constitutivos, convenção coletiva, estatuto e regimento interno.

41. ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO: Assegura-se o direito à ausência remunerada ao empregado, até 02 (dois) dias por semestre, para acompanhamento, de tratamento de saúde, em caso de doença do cônjuge ou filho menor, ou dependente previdenciário até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação por atestado médico.

42. ESTABILIDADE DE FUNCIONÁRIO TRANSFERIDO: Assegura-se à estabilidade de 01 (um) ano ao empregado transferido para outro município, na forma do artigo 469 da C.L.T.

42.1. Concede-se um adicional de transferência estabelecido pelo art.469 da C.L.T. no percentual de 25% (vinte e cinco por cento), sobre o salário nominal.

43. AUXILIO FUNERAL: Em caso de morte do (a) empregado (a), o empregador pagará a 01 (um) familiar habilitado, a título de auxílio funeral, 2,5 (dois e meio) salários mínimos vigentes, mediante recibo.

44. CONDIÇÕES IGUAIS DE TRABALHO PARA TODOS OS EMPREGADOS: As empresas garantirão as mesmas condições de trabalho, de salário e de ascensão profissional a todos os empregados, sem distinção de gênero, raça, ou credo, estado civil e concepção ideológica.

45. CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS: Fica proibida a utilização de vendedores (as), que percebam remuneração sob a forma de comissões, para carga e descarga de mercadorias de fornecedores ou de outras unidades da mesma empresa.

46. DISPENSA DO ESTUDANTE: Será concedida dispensa não remunerada de até 30 dias para os estudantes que efetuarem estágios curriculares em outro estabelecimento.

47. ATIVIDADES SINDICAIS: Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléia e reunião sindical devidamente convocadas e comprovadas:

47.1. Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às instalações das empresas para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria de cunho político-partidário;

47.2. As empresas concederão até 10 (dez) dias por ano de licença não remunerada, na vigência desta norma coletiva, a seus dirigentes sindicais eleitos, para participarem de cursos de capacitação sindical, congressos, conferências e atividades sindicais, com notificação prévia de 03 (três) dias, em empresas com o contingente maior que 05 (cinco) funcionários, e posterior comprovação.

48. HORÁRIOS DE TRABALHO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO, EXCETO SUPERMERCADOS E SIMILARES, NO PERÍODO DE NATAL E FIM DE ANO: Em 14/12/2011, mesmo nos municípios em que for feriado municipal, expediente de trabalho normal, exceto no município de Coronel Vivida onde poderá ser feito acordo em separado. As horas trabalhadas nesta data serão compensadas na proporção de hora por hora, com as não trabalhadas em 21 de fevereiro de 2012, terça feira de Carnaval, quando não haverá expediente. Em caso de rescisão contratual entre o período de 14 de dezembro de 2011 a 20 de fevereiro de 2012, as horas trabalhadas no dia 14/12/2011 serão pagas, ao dispensado ou demissionário, com adicional de 100%. De 12 a 13/12/2011, e 15 e 16/12/2011 expediente até as 20h00min; em 17/12/2011 expediente até as 19h00min; em 18/12/2011 não haverá expediente; de 19 a 23/12/2011 expediente até as 22h00min; em 24/12/2011 expediente até as 16h00min; em 31/12/2011 expediente até as 12h00min. Em 26/12/2011 e 02/01/2012 não haverá expediente até as 13h00min. As horas trabalhadas além da jornada normal, nas referidas datas, poderão ser compensadas com a correspondente diminuição do tempo de labor em dias de jornada reduzida, devendo o excedente ser remunerado como trabalho extraordinário.

49. HORÁRIOS DE TRABALHO DOS EMPREGADOS EM SUPERMERCADOS E SIMILARES NO PERÍODO DE NATAL, FIM DE ANO E TIRADENTES: Em 14/12/2011, mesmo nos municípios em que for feriado municipal, expediente de trabalho normal, exceto no município de Coronel Vivida onde poderá ser

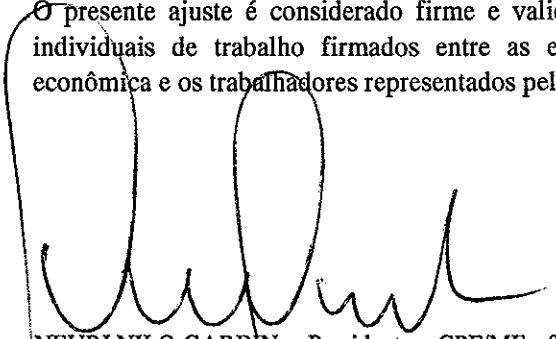
feito acordo em separado. As horas trabalhadas nesta data serão compensadas na proporção de hora por hora, com as não trabalhadas em 21 de fevereiro de 2012, terça feira de Carnaval, quando não haverá expediente. Em 24 e 31/12/2011 expediente até as 17h00min; em 26/12/2011 e 02/01/2012 não haverá expediente até as 13h00min. As horas trabalhadas além da jornada normal, nas referidas datas, poderão ser compensadas com a correspondente diminuição do tempo de labor em dias de jornada reduzida, devendo eventual labor excedente ser remunerado como trabalho extraordinário. Em 21/04/2012 poderá haver expediente normal, porém com pagamento de adicional de 100% sobre as horas trabalhadas. Em 22/04/2012 os supermercados permanecerão fechados.

50. HORÁRIO DE TRABALHO EM PALMAS: Em 21 de fevereiro de 2012, terça feira de Carnaval, o comércio em geral, inclusive supermercados e similares, não terá expediente, o qual será compensado na proporção de hora por hora pelo dia 21 de abril de 2012, quando o expediente será normal.

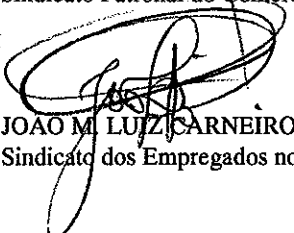
51. PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas ora acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII, da C.L.T., fica estipulada multa de ½ (meio) salário mínimo vigente por cláusula descumprida em favor do trabalhador.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical da categoria econômica e os trabalhadores representados pela entidade sindical da categoria profissional.

Pato Branco, 21 de julho de 2011.



NEURI NILO GARBIN – Presidente – CPF/MF n.º 285.345.069-49
Sindicato Patronal do Comércio Varejista de Pato Branco



JOAO M. LUIZ CARNEIRO – Presidente – CPF/MF n.º 717.896.779-04
Sindicato dos Empregados no Comércio de Pato Branco