

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si ajustam de um lado como **EMPREGADORES o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PATO BRANCO**, no final assinado pelo seu Diretor Presidente, e de outro lado representando os **EMPREGADOS o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO**, por seu Diretor Presidente, infra firmado, todos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratados firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas cláusulas adiante:

01- VIGÊNCIA E BASE TERRITORIAL: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses a contar de 01 DE JUNHO DE 1999 A 31 DE MAIO DE 2000, aplicando-se aos contratos de trabalho da categoria de empregados no comércio nos municípios de: Pato Branco, Palmas, Clevelândia, Mariópolis, Vitorino, Bom Sucesso do Sul, Coronel Vivida, Itapejara D'Oeste, São João, Coronel Domingos Soares.

02- REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos, ou parte fixa dos salários em 1º de junho de 1998, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva do Trabalho anterior, serão reajustados em 1º de junho de 1999 com a aplicação do percentual de 3,19% (três inteiros e dezenove centésimos por cento).

2.1- Aos empregados novos, admitidos após 1º de junho de 1998, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela que segue:

<u>MÊS DE ADMISSÃO</u>	<u>ÍNDICE ACUMULADO</u>	<u>TOTAL ACUMULADO</u>
JUNHO/98	0,15%	3,19%
JULHO/98	-0,28%	3,03%
AGOSTO/98	-0,49%	3,32%
SETEMBRO/98	-0,31%	3,83%
OUTUBRO/98	0,11%	4,15%
NOVEMBRO/98	-0,18%	4,03%
DEZEMBRO/98	0,42%	4,22%
JANEIRO/98	0,65%	3,79%
FEVEREIRO/98	1,29%	3,12%
MARÇO/98	1,28%	1,80%
ABRIL/98	0,47%	0,52%
MAIO/98	0,05%	0,05%

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 1998. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

03- PISO SALARIAL: Assegura-se, a partir de 1º de Junho de 1999, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por 90 (noventa) dias ou mais, os seguintes pisos salariais:

A) Aos empregados pacoteiros assegura-se o piso salarial de R\$ 181,00 (cento e oitenta e um reais);



- B) Aos empregados de copa, cozinha, limpeza, vigilância e guarda, contínuo e “Office-Boy” fica assegurado o piso salarial de R\$ 203,00 (duzentos e três reais);
- C) Aos demais empregados, fica assegurado o piso salarial de R\$ 246,00 (duzentos e quarenta e seis reais).

04- GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL: Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo o trabalhador adulto, no País, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento).

05- HORAS EXTRAS: As horas extras serão remuneradas com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal calculada na proporção de 1/220 da parcela variável do mês.

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

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

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

09- 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: Em caso de exigência, pela empresa, de uniforme, o custo deste 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 a proceder o pagamentos 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 admitidas em direito.

15- FÉRIAS PROPORCIONAIS: No caso de pedido de demissão, o empregado com menos de 12 (doze) e mais de 6 (seis) meses de serviço, sem computar o tempo de aviso prévio, terá direito a férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.



16- 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 tinha ciência expressa.

17- 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 nº 8,213/91, Artigo 118.

18- 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.

19- QUEBRA DE CAIXA: Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa, a gratificação de 10 (dez por cento) sobre o piso salariais, excluídos do cálculo adicional, acréscimo de vantagens pessoais.

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.

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

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

22- 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 de 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.

23- TRABALHO APÓS AS 19 HORAS: Aos empregados de lojas que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19 horas, farão jus a um lanche fornecido pelo empregado ou a um pagamento equivalente a 2% (dois por cento) do salário mínimo por dia em que ocorrer tal situação.

PARÁGRAFO ÚNICO: Aos empregados de supermercados que, em regime de trabalho extraordinário operarem após as 19h 30min, farão jus a um lanche oferecido pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 2% (dois por cento) do salário mínimo por dia em que ocorrer tal situação.

24- 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.

25- REPOUSO SEMANAL REMUNERADO: O repouso semanal remunerado será fluído aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repouso pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

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



27- RENEGOCIAÇÃO: Na 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 as cláusulas 02,03, 3.1 e 04, 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 C.T.P.S., o referido contrato.

29- EMPREGADO SUBSTITUTO: O empregado admitido na 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).

30- MENORES: É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do Contrato de Trabalho.

31- RELAÇÕES 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 se necessário.

32- 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.

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

32.2- As comissões para efeitos de cálculos 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.

32.2.1- Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a medida 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.

32.3- GESTANTES COMISSIONADAS: Para pagamento dos salários correspondentes a licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo no item 32.2 desta cláusula.

32.4- 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.



33- TRANSPORTE DOS EMPREGADOS:

A - 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 meio 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 que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Portanto, cada empregador somente está obrigado a fornecer a quantidade de vales-transportes 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-transportes necessários.

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

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

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

34- HOMOLOGAÇÕES: A partir de 01.06.1997, passaram a ser documentos essenciais e obrigatórios para a realização de homologações de rescisões de contrato de trabalho, as certidões negativas de débitos junto as entidades sindicais convenientes e as cópias dos respectivos comprovantes (Contribuições Patronais e dos Empregados – Contribuição Sindical, Reversão Salarial, Taxa Confederativa, Contribuição Assistencial) da quitação das contribuições devidas as mesmas, especialmente as fixadas no presente instrumento e aprovadas pelas respectivas categorias.

35- AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado 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 mesma 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 ÚNICO: 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.

36- CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar a Contribuição Confederativa prevista no Artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal/1988, desde que haja sido criada através da competente Assembléia Geral do Sindicato interessado, com notificação expressa à empresa.

37- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL VAREJISTA: É devida às entidades sindicais representativas do Comércio Varejista, para 1999, a Contribuição Assistencial Patronal



Varejista, fixada pelas respectivas assembléias e cujos valores e data de vencimento serão consignados nas guias próprias fornecidas pelas referidas entidades.

38- CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL VAREJISTA: É devida às entidades sindicais representativas do Comércio Varejista, para 1998, a Contribuição Confederativa prevista no Artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal/1988, fixadas pelas respectivas assembléias e cujos valores e data de vencimento serão consignados nas guias próprias fornecidas pelas referidas entidades.

39- JORNADA DE TRABALHO: A jornada de trabalho será de 8 (oito) horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários mediante Acordo Coletivo de Trabalho nos termos da Cláusula 11.

40- HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: Por ocasião das homologações rescisórias de contrato de trabalho, efetuadas junto à Entidade Sindical dos Empregados, a mesma deverá exigir Certidão Negativa da Entidade Sindical Patronal.

41- PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusula acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da C.L.T., fica estipulada multa de ½ (meio) salário mínimo em favor da parte prejudicada.

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.

Francisco Beltrão, 17 de junho de 1999.

