

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004224/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/09/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR048701/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.001313/2012-54  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/09/2012

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA, CNPJ n. 79.147.799/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEOCIDES FORNAZZA;

E

SIND COM VAR FER TIN MAD MAT ELET HID MAT CONS MGA REG, CNPJ n. 80.292.634/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALDECI APARECIDO DA SILVA;

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 2012 a 31 de maio de 2013 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 CNEC**, com abrangência territorial em **Doutor Camargo/PR, Floresta/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Mandaguaçu/PR, Marialva/PR, Maringá/PR, Ourizona/PR, Paçandu/PR, São Jorge do Ivaí/PR e Sarandi/PR**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

A partir da vigência da presente Convenção, as empresas pagarão aos seus empregados abrangidos, piso salarial de **R\$ 830,00**(oitocentos e trinta reais).

**Parágrafo primeiro.** Os empregados que exerçam a função de office boy e atribuições assemelhadas, receberão o mesmo salário descrito acima reduzido em 10% (dez por cento).

**Parágrafo segundo.** Aos empregados comissionistas, fica assegurado a garantia mínima de **R\$ 880,00** (oitocentos e oitenta reais), desde que suas comissões não atinjam esse valor.

**Parágrafo terceiro.** Caso o valor do salário mínimo governamental ultrapasse o importe do piso salarial da categoria, as empresas garantirão aos seus empregados, a título de antecipação, o menor salário vigente no país, válido para a região, acrescido de 20% (vinte por cento) para todos os empregados, sendo que aos office boy's e atribuições assemelhadas, acrescidos de 10% (dez por cento).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

As empresas corrigirão os salários dos seus empregados que percebam acima dos pisos salariais, no importe de **8,50% (oito vírgula cinquenta por cento)**, aplicado sobre o salário devido no mês de junho de 2011, compensados todos os aumentos e antecipações concedidos, com exceção dos decorrentes da Instrução Normativa nº 04 do TST.

**Parágrafo único:** Os empregados admitidos após 1º/junho/2011, terão seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo, exceto os que ganham pisos salariais.

| mês de admissão | percentual | mês de admissão | percentual |
|-----------------|------------|-----------------|------------|
| jun/2011        | 8,50%      | dez/2011        | 4,26%      |
| jul/2011        | 7,81%      | jan/2012        | 3,55%      |
| ago/2011        | 7,10%      | fev/2012        | 2,84%      |
| set/2011        | 6,39%      | mar/2012        | 2,13%      |
| out/2011        | 5,68%      | abr/2012        | 1,42%      |
| nov/2011        | 4,97%      | mai/2012        | 0,71%      |

### CLÁUSULA QUINTA - DA CORREÇÃO SALARIAL

Durante a vigência do presente Instrumento Normativo, as empresas corrigirão os salários dos empregados abrangidos, de conformidade com a Política Salarial.

**Parágrafo primeiro:** Ocorrendo extinção da Lei de Política Salarial do Governo Federal, com a chamada livre negociação, as partes convenientes se reunirão bimestralmente para negociar as perdas salariais que porventura venham a ocorrer.

**Parágrafo segundo:** A correção prevista no “caput” desta cláusula deverá ser proporcional ao tempo de admissão.

**Parágrafo terceiro:** Os pisos salariais serão corrigidos na forma do “caput” desta cláusula.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O empregador ficará obrigado a fornecer ao empregado, os comprovantes de pagamento discriminando a relação das verbas relativas aos seus ganhos e os respectivos descontos efetuados, inclusive FGTS, dentro do prazo legal.

### CLÁUSULA SÉTIMA - DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais havidas a partir do mês de junho/2012, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até a data limite para o pagamento dos salários do mês de setembro/2012, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA OITAVA - DA PROMOÇÃO

Fica assegurado ao empregado promovido para a função de outro, despedido sem justa causa, salário igual ao do substituído, excluindo as vantagens pessoais.



## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA NONA - DA DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO

Os cheques e cartões de créditos devolvidos a qualquer título, não serão descontados do empregado, desde que obedecidas às normas da empresa, comunicadas previamente, por escrito ao empregado.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA DÉCIMA - DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Fica facultado às empresas, caso seja de interesse do empregado, em conceder antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, em qualquer época do ano, desde que solicitada com antecedência de 30 (trinta) dias, ou no gozo das férias, se solicitada por ocasião da entrega do aviso das férias.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 70% (setenta por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) horas mensais, e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem as 40 (quarenta) horas mensais.

**Parágrafo primeiro:** Os comissionistas farão jus, somente ao adicional das horas extras prestadas, considerando que as mesmas já estão remuneradas pelas comissões de suas vendas, exceto as horas prestadas quando da realização de outras tarefas, que não vendas.

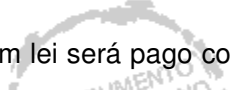
**Parágrafo segundo:** As horas extras, quando habituais integram a remuneração do empregado, e, conseqüentemente a sua média, assim como a de seus acréscimos deverão refletir em Descanso Semanal Remunerado e, juntos (horas extras e DSR's), refletem em 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e em FGTS.

**Parágrafo terceiro:** Não será considerada como jornada extraordinária às horas despendidas na participação de cursos de capacitação ou aperfeiçoamento profissional, sendo consideradas como extraordinárias aquelas despendidas com a participação em reuniões de caráter meramente administrativo/informativo.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno como conceituado em lei será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário-



hora diurno.



## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Ficam estabelecidos os índices de insalubridade nos percentuais de 15% (quinze por cento), 25% (vinte e cinco por cento) e 45% (quarenta e cinco por cento), respectivamente para os graus mínimo, médio e máximo, quando assim comprovar a perícia.

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA MÉDIA DOS COMMISSIONISTAS**

Para o cálculo das férias, décimo terceiro e verbas rescisórias, será considerada a média das comissões percebidas nos últimos 12 (doze) meses, corrigindo-se mês a mês os valores das referidas comissões, pelos índices do INPC (IBGE), ou outro que vier substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA BASE DE CÁLCULO DAS COMISSÕES**

As empresas deverão fornecer o valor total das vendas do empregado no mês, para o cálculo das comissões, repouso semanal, FGTS e contribuições previdenciárias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO REPOUSO SEMANAL DO COMMISSIONISTA**

Na forma da Lei nº 605/1949, fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao RSR nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do RSR será feito, dividindo-se o valor das comissões pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO PAGAMENTO DE COMISSÕES**

Quando a empresa proceder vendas no sistema direto, sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar-lhes as comissões correspondentes, quando o empregado tiver exclusividade prevista expressamente no contrato de trabalho, da área, setor ou produto.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA COMISSÃO DE COBRANÇA**

As empresas assegurarão aos vendedores as comissões sobre as cobranças que realizarem, respeitadas as taxas já em vigor para os que já percebem, desde que o contrato não estipule a obrigatoriedade de cobrança.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA GESTANTE COMMISSIONISTA**

Para fins de atualização e pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade, da gestante comissionista, será observado o disposto na cláusula décima quarta do presente Instrumento, desde que observadas as normas e critérios preceituados pelo INSS.



## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

As empresas que optarem por celebrar Acordos Coletivos de Trabalho para a participação dos empregados nos lucros ou resultados do empregador obedecerão os seguintes critérios, entre outros que forem regular e legalmente acordados:

**a)** O acordo para adoção do PPR/PLR será celebrado mediante realização de assembleia dos empregados, com participação do SINCOMAR, sendo dispensada nova assembleia em caso de renovação nos termos da cláusula 66ª;

**b)** A participação nos lucros ou resultados (PPR/PLR) não substitui e nem complementa a remuneração devida a qualquer EMPREGADO, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não ficando incorporado como direito adquirido ao EMPREGADO depois de escoado seu prazo de vigência.

**c)** Não serão contemplados pelo PPR/PLR os empregados terceirizados, promotores de venda e os contratados para trabalhos eventuais;

**d)** O pagamento da participação nos lucros e resultados não se dará em substituição a qualquer outro benefício anteriormente concedido aos EMPREGADOS;

**e)** Dois empregados com remunerações/condições de trabalho equivalentes não poderão receber valores diferentes/desproporcionais a título de PLR/PPR desde que alcançadas as metas estipuladas;

**f)** Qualquer pagamento a título de PLR/PPR não poderá ser feito em período inferior ao fixado em lei – seis meses;

**g)** Para todos os efeitos será considerado mês completo quinze ou mais dias trabalhados no mesmo mês durante o período de apuração;

**h)** As metas a serem atingidas serão fixadas objetivamente e de acordo com os interesses do empregador, mas desde que não contrariem dispositivo de lei ou os princípios da legalidade, moralidade e razoabilidade;

**i)** A instituição de comissão de empregados representantes dos empregados será feita mediante eleição direta, sendo os representantes do empregador por estes indicados livremente. O exercício das funções não garante ao empregado estabilidade no emprego, salvo se comprovado que este foi efetivamente despedido em razão do exercício do mesmo.

**Parágrafo único.** Restam inaplicáveis as normas ora pactuadas às empresas que na data da assinatura da presente, já tenham celebrado Acordo de participação para o exercício de 2012.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO LABOR EXTRAORDINÁRIO / REFEIÇÕES**

Quando o empregado laborar para o empregador em regime extraordinário, após às 19h30min, inclusive em balanços, a empresa fornecerá ao empregado, uma refeição tipo marmitex, acompanhada de um refrigerante, ou o valor em dinheiro equivalente a 3,5% (três virgula cinco por cento), do valor do piso salarial da cláusula terceira, para cada jornada de trabalho extraordinária.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO VALE TRANSPORTE**

As empresas concederão o vale transporte aos empregados que assim o desejarem, ou ainda, quando solicitado para o trabalho em dias extraordinários, devendo as empresas manter em seus arquivos as declarações de solicitação ou de dispensa do uso do vale transporte.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS CRECHES

As empresas, desde que possível e na forma legal, propiciarão ou manterão convênios com creches para a guarda e assistência dos filhos de seus empregados, até 06 (seis) anos de idade.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA CESTA BÁSICA E DA BOLSA DE ESTUDO

Fica facultada ao empregador a concessão de cesta básica, bem como de bolsa de estudos aos seus empregados ou aos seus dependentes. Tais benefícios, quando concedidos, não serão incorporados à remuneração do empregado, não caracterizando, assim, verba de natureza salarial.

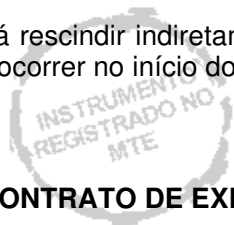
## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO REGISTRO E DAS ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas obrigam-se a proceder ao registro, desde o primeiro dia do pacto, inclusive no período experimental, observando-se o disposto na cláusula seguinte, bem como as demais anotações de salários, percentuais de comissões e das condições especiais do contrato de trabalho.

**Parágrafo único:** O empregado poderá rescindir indiretamente o contrato de trabalho, nos termos do art. 483 letra "d" da CLT, quando o registro não ocorrer no início do pacto laboral.



#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando for o caso, as empresas celebrarão contrato de experiência com os seus empregados, de forma expressa, com a data de início digitada e as assinaturas das partes sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia ao empregado, mediante recibo.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo de 10 (dez) dias, em caso de dispensa imediata, e, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas em havendo cumprimento de aviso prévio, sob pena do pagamento de salários até a data do efetivo acerto de contas, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT.

**Parágrafo primeiro:** Quando o empregado optar pelo cumprimento do aviso prévio sem a redução diária das duas horas, o empregador deverá efetuar a quitação das verbas rescisórias no dia seguinte, ou seja, no vigésimo quarto dia.

**Parágrafo segundo:** Em se tratando de empregado comissionista, deverá constar no verso da rescisão a relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices usados nas correções.

**Parágrafo terceiro:** As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas no ato da homologação em dinheiro, cheque visado ou administrativo, ou ainda através de depósito bancário, com a efetiva comprovação documental do crédito disponível em conta, somente de segunda à quinta-feira. Nas sextas-feiras e vésperas de feriados os pagamentos só serão aceitos em dinheiro. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro, conforme dispõe o artigo 477, § 4º, da CLT.

**Parágrafo quarto:** Independente da modalidade utilizada para o pagamento da rescisão, esta deverá ser homologada nos prazos previstos no *caput* da presente cláusula, sob pena de pagamento das multas ora previstas.

**Parágrafo quinto:** O empregador terá prazo de 05 (cinco) dias para proceder a rescisão complementar, contados da publicação pelo Governo Federal do índice oficial de reajuste, ou da celebração da CCT, ou de Termo Aditivo, que vier a corrigir o salário. Inadimplido o prazo, incorrerá nas multas acima mencionadas.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO FGTS

No ato da homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato de conta do FGTS, constando a situação dos depósitos e rendimentos. A empresa deverá também apresentar no ato da homologação, os comprovantes do recolhimento do FGTS dos últimos 12 (doze) meses, quando se tratar de comissionistas. Nos demais casos, os comprovantes dos últimos 06 (seis) meses de recolhimentos.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio dado pelo empregador ao empregado será proporcional ao tempo de serviço, considerando-se o mínimo de 30 (trinta) dias e o máximo de 120 (cento e vinte dias), ou de acordo com a seguinte tabela:

| Tempo de serviço | Nº dias aviso | Tempo de serviço | Nº dias aviso |
|------------------|---------------|------------------|---------------|
| Até 01 ano       | 30 dias       | Acima 16 anos    | 78 dias       |
| Acima 01 ano     | 33 dias       | Acima 17 anos    | 81 dias       |
| Acima 02 anos    | 36 dias       | Acima 18 anos    | 84 dias       |
| Acima 03 anos    | 39 dias       | Acima 19 anos    | 87 dias       |
| Acima 04 anos    | 42 dias       | Acima 20 anos    | 90 dias       |
| Acima 05 anos    | 45 dias       | Acima 21 anos    | 93 dias       |
| Acima 06 anos    | 48 dias       | Acima 22 anos    | 96 dias       |
| Acima 07 anos    | 51 dias       | Acima 23 anos    | 99 dias       |
| Acima 08 anos    | 54 dias       | Acima 24 anos    | 102 dias      |
| Acima 09 anos    | 57 dias       | Acima 25 anos    | 105 dias      |
| Acima 10 anos    | 60 dias       | Acima 26 anos    | 108 dias      |
| Acima 11 anos    | 63 dias       | Acima 27 anos    | 111 dias      |
| Acima 12 anos    | 66 dias       | Acima 28 anos    | 114 dias      |
| Acima 13 anos    | 69 dias       | Acima 29 anos    | 117 dias      |
| Acima 14 anos    | 72 dias       | Acima 30 anos    | 120 dias      |
| Acima 15 anos    | 75 dias       |                  |               |

**Parágrafo primeiro** – No caso de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, com redução de 02 (duas) horas diárias, ou 23 (vinte e três) dias corridos, com redução de 07 (sete) dias, nos termos do art. 488 da CLT, cuja opção ficará a critério do empregado, sendo que os dias adicionais de aviso prévio (conforme

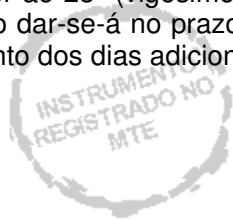
tabela acima) deverão ser indenizados, garantindo-se a integração no tempo de serviço para todos os efeitos legais, devendo constar como data do desligamento na carteira de trabalho o último dia do aviso indenizado, como dispõe a Instrução Normativa SRT-MTE nº 15/2010.

**Parágrafo segundo** – O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os salários dos dias em que trabalhou no período.

**Parágrafo terceiro** – É vedado ao empregador determinar ao empregado cumprir o aviso prévio em casa, devendo em tal hipótese, indenizar o respectivo período.

**Parágrafo quarto** – O empregado comissionista que cumprir o aviso prévio (com jornada diária reduzida ou durante sete dias corridos) terá de receber pelas horas ou pelos dias em que estiver dispensado por força do aviso prévio, apurando-se a média das comissões por hora ou por dia, conforme o caso.

**Parágrafo quinto** – Em caso de cumprimento do aviso prévio durante 23 (vinte e três) dias, o acerto deverá ser efetuado no dia imediatamente posterior ao 23º (vigésimo terceiro) dia. No caso de cumprimento de 30 (trinta) dias de aviso, o pagamento da rescisão dar-se-á no prazo máximo de 01 (um) dia útil após o término do aviso prévio, independentemente do pagamento dos dias adicionais.



## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável. Sendo este impedido de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo recusa injustificada à conferência. No caso de impossibilidade por doença ou força maior, a conferência deverá ser feita na presença de um outro operador de caixa e do gerente ou preposto da empresa.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurado ao empregado, em idade de convocação para prestação de serviço militar, estabilidade no emprego desde a convocação até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação, desde que tenha prestado o serviço militar fora da localidade de seu domicílio. Nos demais casos a estabilidade será de 30 (trinta) dias.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA**

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 12 (doze) meses após o seu retorno ao serviço, conforme Lei nº 8.213/1991, de 24/07/91, regulamentada pelo Decreto nº 357 de 07/12/1991.

**Parágrafo único:** O empregado que for acometido por doença, conforme definido pela Legislação Previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo período de 03 (três) meses, após o seu retorno ao serviço, desde que o afastamento tenha sido igual ou superior a 30 (trinta) dias.



## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Fica assegurada a garantia de emprego e salário ao empregado que estiver ao máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral por tempo de serviço ou idade.

### OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

O empregador que pretender, sem justa causa, dispensar o empregado até 30 (trinta) dias após o retorno de suas férias, deverá pré-comunicá-lo de tal fato, por escrito, até o início de gozo das mesmas, sob pena de pagamento de uma multa correspondente ao salário do obreiro, ressaltando-se que essa medida não se confunde com o instituto do aviso prévio.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

### DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA JORNADA E HORÁRIO DE TRABALHO

A jornada de trabalho para todos os empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo, independente da jornada individual contratada, não excederá de 08 (oito) horas de segunda à sexta-feira e de 04 (quatro) horas aos sábados, observando-se como jornada regular aquela que se der entre as 08:00hs e 18:00hs de segunda à sexta-feira e das 08:00hs às 12:00hs aos sábados, possibilitando-se o labor extraordinário em até 02 (duas) horas diárias na forma como previsto na CLT.

**Parágrafo primeiro:** O repouso semanal remunerado necessariamente será gozado aos domingos, sendo vedado o trabalho nos domingos e feriados.

**Parágrafo segundo:** Eventual negociação no sentido de regulamentar o trabalho aos domingos, por se tratar de matéria de interesse de todos os integrantes de ambas as categorias envolvidas, necessariamente dependerá de elaboração de Termo Aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho, observadas as formalidades legais e desde que comprovada a real necessidade/viabilidade técnica e econômica do segmento patronal, bem como do real interesse da categoria profissional envolvida, que será consultada em assembleia específica.

**Parágrafo terceiro:** Fica autorizada a utilização da mão-de-obra dos empregados em domingos e feriados nos casos que envolvam atividades de guarda patrimonial do estabelecimento e serviços de manutenção das instalações que não possam ser suspensos nesses dias, situação essa em que o repouso semanal recairá em pelo menos duas vezes por mês aos domingos.

**Parágrafo quarto:** Assegura-se a possibilidade, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, da utilização da mão-de-obra dos empregados em 02 (dois) domingos e 02 (dois) sábados após às 12:00hs, em data e horário a serem definidos entre as entidades sindicais convenientes, para realização de promoção a ser idealizada pela entidade sindical patronal, situação essa que será posteriormente regulamentada em Termo Aditivo à presente Convenção Coletiva, específico para tal situação, observando-se o pagamento das horas trabalhadas com adicional de 100% (cem por cento), independente do gozo do repouso semanal.

**Parágrafo quinto:** Pelo trabalho irregular aos sábados, domingos e feriados, os infratores ficam obrigados ao pagamento de multa cominatória (astreinte) no valor equivalente ao maior piso salarial da categoria, valor esse que reverterá 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) em favor do Sindicato Profissional ora Acordante. Tal penalidade caberá por dia de trabalho irregular e por empregado prejudicado com eventual infringência.

**Parágrafo sexto:** A penalidade insculpida no parágrafo anterior tem como finalidade coibir a utilização da mão-de-obra dos empregados em desacordo com o ora pactuado, motivo pelo qual o pagamento da pena cominatória prevista não impede o ajuizamento das medidas judiciais coletivas ou individuais cabíveis para o efetivo cumprimento das jornadas/horários pactuados na presente cláusula.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS FALTAS DO ESTUDANTE**

As empresas abonarão as faltas dos empregados estudantes vestibulandos, quando comprovarem seus exames nas escolas regularmente matriculados ou inscritos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO ABONO DE FALTAS ÀS MÃES**

As mulheres terão abonadas as suas faltas ao trabalho quando do acompanhamento de enfermidade ou tratamento de saúde de seus filhos menores de 06 (seis) anos de idade e for imprescindível sua presença, conforme documentos comprovantes de tal necessidade.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE**

Fica vedada às empresas a prorrogação de horário de trabalho dos estudantes, que comprovem a sua situação escolar ficando, contudo, a critério do empregado, a opção ou não pela prorrogação.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA AMAMENTAÇÃO**

As empresas concederão às empregadas que estiverem em período de amamentação, licença de 30 (trinta) minutos em cada período de trabalho, sem prejuízo de seus vencimentos.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DAS FÉRIAS DO ESTUDANTE**

O período das férias do empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, deverá coincidir com o de suas férias escolares, ficando a critério do empregado a opção pela coincidência.

### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS**

As férias proporcionais serão devidas aos empregados demissionários, inclusive para os empregados que tenham menos de doze meses de trabalho, ressalvada a justa causa, sem computar o tempo do aviso prévio, acrescidas do abono constitucional, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO PAGAMENTO E ABONO DE FÉRIAS**

As férias deverão ser pagas ao empregado até 02 (dois) dias do seu início e acrescidas do abono constitucional independentemente de serem gozadas.

**Parágrafo único:** O início do gozo das férias não poderá coincidir com domingos e feriados.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO REFEITÓRIO**

Os empregadores permitirão aos seus empregados, nos períodos de refeições e descanso, a permanência no recinto do estabelecimento, devendo ainda, quando possível, manter local apropriado para tal. Em não havendo exigência do empregador para prestação de quaisquer serviços neste período, este não será considerado como extra.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOS ASSENTOS**

As empresas colocarão quando possível, à disposição de seus empregados, nos locais de trabalho e para que possam ser utilizados nas pausas, verificadas na atividade e nos intervalos de atendimento, assentos adequados.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO UNIFORME**

Quando obrigatório o uso de uniforme, as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, não sendo permitido o desconto nos salários, a qualquer título.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA LICENÇA DE DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas concederão licença não remunerada ao empregado Dirigente Sindical, para participar de eventos promovidos pelo Sindicato Profissional ou de seu interesse, junto à entidade de grau superior, desde que seja solicitada com antecedência de 10 (dez) dias e não superior a 10 (dez) dias por ano.

### **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA ENTREGA DA RAIS E COMPROVANTE DE RECOLHIMENTOS SINDICAIS**

As empresas se obrigam a encaminhar à Entidade Sindical dos trabalhadores, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais -, na mesma ocasião em que façam a entrega aos demais órgãos oficiais competentes.

**Parágrafo Único** – As empresas deverão apresentar ao SINCOMAR, no ato das homologações de rescisões contratuais, cópia das guias de recolhimentos da Contribuição Sindical e Assistencial dos empregados e cópia das guias de Contribuição Assistencial e Confederativa Patronal.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS**

As empresas se obrigam a descontar e recolher 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

É devida ao Sindicato Patronal (SIMATEC) por todos integrantes da categoria sendo filiado ou não, taxa de Reversão Assistencial Patronal, prevista nos arts. 513 letra “e” e 545, letra “b” da CLT, sendo que as empresas contribuirão com duas parcelas da Reversão Patronal, de acordo com o faturamento bruto dos meses de junho e outubro/2012, com vencimento em 31/07/2012 e 30/11/2012, respectivamente, nas seguintes proporções: faturamento até R\$ 10.000,00; Reversão Patronal de R\$ 207,00; faturamento de R\$ 10.001,00 até R\$ 20.000,00; Reversão Patronal de R\$ 291,00 e, faturamento superior a R\$ 20.000,00; Reversão Patronal de R\$ 379,00, sendo que a Entidade Patronal fornecerá guias próprias para os recolhimentos.

**Parágrafo único:** Os valores acima discriminados foram devidamente aprovados por assembléia convocada por Edital publicado no Jornal do Povo do dia 29/05/2012.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas recolherão em favor do SIMATEC – Sindicato do Comercio Varejista de Ferragens, Tintas, Madeiras, Materiais Elétricos, Hidráulicos e Materiais de Construção de Maringá e Região, a contribuição confederativa a que se refere o artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal de 1988, conforme decisão soberana da Assembléia.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (REVERSÃO SALARIAL)**

Por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária, para a qual todos os integrantes foram legalmente convocados, restou autorizada a cobrança da taxa de contribuição assistencial. O desconto da verba ora prevista se faz no estrito interesse da categoria profissional e se destina a financiar a atividade sindical desenvolvida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, principalmente as atividades voltadas para a assistência aos membros da categoria e viabilização das negociações coletivas.

**Parágrafo primeiro.** A reversão salarial, de todos os integrantes da categoria, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, independentemente de filiação ou não a este Sindicato, será devida conforme tabela regressiva, cujo percentual máximo é de 8% (oito por cento), sobre a remuneração “per capita” do empregado, excluindo-se as diferenças salariais havidas a partir do mês de junho de 2012, sendo que o valor do desconto não poderá exceder R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais) por empregado e deverá ser descontado

pelo empregador na folha de pagamento do mês de setembro/2012 e recolhido ao SINCOMAR até o dia 10/outubro/2012.

**Parágrafo segundo.** Em se tratando de empregado comissionado, o desconto previsto no parágrafo anterior dar-se-á sobre a média das variáveis (comissões e RSRs) auferidas nos últimos 03 (três) meses imediatamente anteriores ao do desconto. No caso de empregado que recebe salário misto ou seja, fixo acrescido de comissões, observar-se-á, igualmente, quanto a parte variável da remuneração, a média dos últimos 03 (três) meses, bem como o teto máximo e a não incidência do desconto sobre as diferenças salariais havidas a partir do mês de junho/2012, conforme previsão contida no parágrafo anterior.

**Parágrafo terceiro.** Aos empregados admitidos anteriormente a julho/2012 será devido o desconto da taxa de reversão no percentual máximo de 8%. Aos demais empregados admitidos na vigência do presente instrumento coletivo, ou seja, entre 1º/junho/2012 até 31/maio/2013, os descontos serão devidos observando-se a seguinte tabela regressiva:

| Mês de desconto | Percentual | Mês de desconto | Percentual |
|-----------------|------------|-----------------|------------|
| jun/2012        | 8,00%      | dez/2012        | 3,98%      |
| jul/2012        | 7,33%      | jan/2013        | 3,31%      |
| ago/2012        | 6,66%      | fev/2013        | 2,64%      |
| set/2012        | 5,99%      | mar/2013        | 1,97%      |
| out/2012        | 5,32%      | abr/2013        | 1,30%      |
| nov/2012        | 4,65%      | mai/2013        | 0,63%      |

**Parágrafo quarto.** Para cálculo do desconto da reversão salarial ora tratada considerar-se-á, para efeito de apuração, o mês posterior à admissão do empregado.

**Parágrafo quinto.** O empregado que já teve descontada a contribuição assistencial, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, no período de vigência do presente instrumento, ficará isento de novo desconto, devendo a empresa comprovar tal situação perante a tesouraria da Entidade Sindical, no prazo máximo de 05 (cinco) dias antes do vencimento da obrigação.

**Parágrafo sexto.** Nos casos em que não tenha havido o recolhimento da reversão salarial por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, face o atraso no fechamento da Convenção/Acordo, a reversão salarial deverá ser recolhida no ato do pagamento do complemento da rescisão, observando-se a base remuneratória do empregado e as disposições contidas nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro da presente cláusula.

**Parágrafo sétimo.** Faculta-se aos empregados não associados a oposição ao desconto em folha de pagamento da reversão salarial/contribuição assistencial/contribuição negocial, a qual necessariamente dar-se-á no prazo de 10 (dez) dias contados do registro do presente Instrumento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. A oposição dar-se-á individualmente mediante apresentação, pelo empregado opositor, de carta de oposição devidamente assinada, diretamente na sede do SINCOMAR, da qual deverá constar necessariamente o nome completo do empregado, o número de inscrição no PIS, a razão social do empregador, o número de inscrição no CNPJ/MF e o endereço deste. A oposição poderá ser enviada por meio postal desde que igualmente assinada, com firma reconhecida e AR - aviso de recebimento discriminando o conteúdo da correspondência, considerando-se a data da postagem como sendo da apresentação da oposição.

**Parágrafo oitavo.** O empregador somente se desobriga do recolhimento da reversão salarial mediante a apresentação, pelo empregado, do “recibo ou comprovante de entrega da carta de oposição” fornecido pelo SINCOMAR, ou pela apresentação do AR referente à postagem da carta de oposição na forma como previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo nono.** É vedado ao empregador ou seus representantes, assim considerados os gerentes, prepostos, pessoal da área de recursos humanos de escritório de contabilidade terceirizado, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo-lhes vedado, ainda, a elaboração de modelo de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

**Parágrafo décimo.** O empregador ou seus representantes que descumprirem a determinação do parágrafo

anterior poderão ser responsabilizados, ficando submetidos a sanções administrativas e civis cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial por empregado opositor, a qual reverterá em favor do SINCOMAR.

**Parágrafo décimo primeiro.** O SINCOMAR divulgará o presente Instrumento normativo e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal ou ao empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições ora fixadas, eis que se tratam de contribuições definidas pela assembleia da categoria profissional e sem a interferência/participação patronal.

**Parágrafo décimo segundo.** Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador assume o ônus pelo descumprimento, responsabilizando-se pessoalmente pelo cumprimento da obrigação principal acrescida da multa no importe de 10% (dez por cento) para pagamento até o 30º (trigésimo) dia após o vencimento, e após, multa de 100% (cem por cento), acrescido ainda de correção monetária, bem como juros de mora a razão de 1% (um por cento) ao mês, que reverterá em favor do SINCOMAR, sendo vedado qualquer desconto do empregado.



## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA ATUAÇÃO SINDICAL**

Em todas as medidas judiciais ajuizadas pelo Sindicato Profissional, ainda que atuando em nome próprio, é devida a verba honorária em seu favor em caso de sucumbência da parte contrária, ao teor do previsto nas leis 5.584/1970 e 1.060/1950.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Os acordos coletivos de trabalho que venham a ser celebrados durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho e desde que não tragam ônus aos empregados, mas apenas benefícios, como os ACTs para concessão de cesta-básica, supressão de jornada aos sábados, participação nos lucros/resultados, entre outros, dispensarão a realização de assembléia específica. Neste caso os referidos ACTs serão posteriormente referendados pela assembléia geral da categoria a ser realizada para autorização da celebração da CCT 2013/2014. Tal disposição atende a decisão tomada na Assembleia Geral da categoria realizada no último dia vinte e dois de abril de dois mil e doze, onde todos os comerciários representados, associados ou não, foram formalmente convocados.

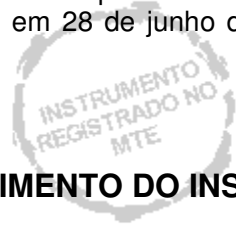
## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA CAMARA DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA**

Fica mantido o ingresso do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE FERRAGENS, TINTAS, MADEIRAS, MATERIAIS ELÉTRICOS, HIDRÁULICOS E MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO DE MARINGÁ E REGIÃO (SIMATEC) na Câmara de Conciliação Trabalhista dos Empregados no Comércio, conforme estabelece a Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000, órgão plurisindical, sem personalidade jurídica própria e sem fins lucrativos, com o objetivo de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho que envolva os integrantes comuns da categoria profissional do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá e os integrantes da categoria econômica do Sindicato do Comércio Varejista de Ferragens, Tintas, Madeiras, Materiais Elétricos, Hidráulicos e Materiais de Construção de Maringá e Região (SIMATEC).

**Parágrafo primeiro:** O ingresso à câmara esta vinculado à vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, de 12 (doze) meses a contar de 1º/junho/2011 a 31/05/2012, sendo composta paritariamente por 02 (dois) membros titulares e 02 (dois) suplentes.

**Parágrafo segundo:** As normas de funcionamento dessa Câmara estão estabelecidas no Regulamento Interno, devidamente assinado pelos Presidentes das Entidades Sindicais dos Empregados no Comércio de Maringá e Sindicato dos Lojistas do Comércio e do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, de Maquinismos, Ferragens e Tintas e de Material Elétrico e Aparelho Eletrodoméstico de Maringá, registrado no Cartório de Títulos e Documentos, sob nº 240695, em 28 de junho do ano de 2000, o qual passa a ser parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho.



## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DAS PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, salvo aquelas que já possuam penalidade específica, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 25% (vinte e cinco por cento) do menor piso salarial devido ao empregado prejudicado, por infração e que reverterá em favor deste. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com eventual infringência.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA RENEGOCIAÇÃO E DO FORO COMPETENTE

Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho aqui negociadas, a qualquer título, haverá entre as partes renegociação e revisão do presente instrumento.

**Parágrafo primeiro:** Para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, elegem em comum acordo o foro trabalhista da Comarca de Maringá-PR., em suas respectivas jurisdições, com renúncia expressa aos demais por mais privilegiados que sejam.

**Parágrafo segundo:** Fica estabelecido entre as entidades signatárias da presente convenção coletiva de trabalho, a prerrogativa de firmarem acordo coletivo, para a prorrogação e/ou compensação da jornada de trabalho, quando houver conveniência para as partes convenientes.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO CONTRA "A" GRIPE A E OUTRAS DOENÇAS

Em cumprimento a recomendação do Ministério Público do Trabalho e considerando-se que mesmo passado o risco iminente de contaminação da Gripe "A", vivemos sob o risco de contaminação de várias outras formas de moléstias infectocontagiosas, o que é potencializado justamente em razão do clima típico de nossa região e visando resguardar a saúde dos empregados e clientes, os empregadores observarão as seguintes medidas de higiene:

- a) Disponibilizar álcool em gel concentração de 70% (setenta por cento) em quantidade suficientes para a higienização das mãos dos empregados, terceirizados e clientes em todos os estabelecimentos e no local do evento;
- b) Disponibilizar nos banheiros, destinados aos clientes ou empregados, sabão líquido e toalha de papel descartável para a higienização das mãos; e
- c) Evitar a aglomeração de clientes e empregados em ambientes fechados sem ventilação adequada.

**Parágrafo único.** Em caso de descumprimento as empresas serão notificadas para cumprir a presente cláusula no prazo de 30 dias.

**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA**

**VALDECI APARECIDO DA SILVA**  
**PRESIDENTE**

**SIND COM VAR FER TIN MAD MAT ELET HID MAT CONS MGA REG**





