

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000354/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/02/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005253/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46293.000163/2015-30  
DATA DO PROTOCOLO: 03/02/2015

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA, CNPJ n. 78.637.824/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE LIMA DO NASCIMENTO;

E

SIND DO COM VAREJ DE PROD FARMACEUTICOS DE LONDRINA, CNPJ n. 78.636.065/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JEFFERSON PROENCA TESTA;

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 01º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos empregados no Comércio (1º Grupo do Plano de representação da Confederação Nacional dos trabalhadores no Comércio)**, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da CLT, com abrangência territorial em Alvorada do Sul/PR, Araçongas/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cambé/PR, Centenário do Sul/PR, Florestópolis/PR, Ibiporã/PR, Jaguapitã/PR, Londrina/PR, Lupionópolis/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Rolândia/PR e Sertãozinho/PR.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL MÍNIMO DE INGRESSO

Fica assegurado aos integrantes da categoria piso salarial mínimo de ingresso correspondente ao salário mínimo nacional.

**a)** - Aos empregados que exercerem a função de "Office Boy" e entregador fica assegurado o piso salarial após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, o valor de R\$ 896,00 ( Oitocentos e noventa e seis reais ), com efeito retroativo a partir de 1º de maio de 2014.

**b)** - Aos empregados que trabalham nas demais funções fica assegurado o piso salarial após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, o valor de R\$ 1.011,52 ( Hum mil, onze reais e cinquenta e dois centavos ),

com efeito retroativo a partir de 1º de maio de 2014.

### Reajustes/Correções Salariais

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os integrantes da categoria abrangidos por esta Convenção Coletiva terão salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de 1º de maio 2014, mediante a aplicação do percentual global de 9% (nove por cento), sobre os salários vigentes a partir de 1º de maio de 2014, aplicado sobre os salários de 1º de maio de 2013.

#### **§ 1º - Diferenças Salariais:**

As diferenças salariais são devidas desde 1º/05/2014 e serão pagas na folha de pagamento de Janeiro/2015 (que deverá ser paga até o quinto dia útil de Fevereiro/2015).

**§ 2º** - Aos empregados admitidos após 1º de maio 2013, será garantido o reajuste estabelecido na cláusula "4ª", proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS	ANO	TOTAL
MAIO	2013	9,00%
JUNHO	2013	8,41%
JULHO	2013	7,96%
AGOSTO	2013	8,16%
SETEMBRO	2013	7,91%
OUTUBRO	2013	7,46%
NOVEMBRO	2013	6,49%
DEZEMBRO	2013	5,62%
JANEIRO	2014	4,48%
FEVEREIRO	2014	3,47%
MARÇO	2014	2,47%
ABRIL	2014	1,20%

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO**

No reajuste previsto na cláusula "4ª", poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedido pela empresa durante o período de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014, salvo nos casos decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMISSIONISTA**

Fica estabelecido aos comissionistas a garantia mínima, não cumulativa, do maior piso salarial da categoria.

**§ 1º** - A média das comissões e repouso sobre as mesmas para cálculos de férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias, deverão ser apuradas com base nos 12 (doze) últimos salários variáveis percebidos, da seguinte forma: A parte variável do salário dos comissionistas será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC/IBGE mês a mês acumulada no período, conforme tabela a ser fornecida pela entidade sindical dos empregados, até o final da vigência deste instrumento ou outro índice que vier substituí-lo.

§ 2º - As empresas deverão fornecer o valor total das vendas pertinentes ao comissionista, para comprovação da base de cálculo das comissões, repouso semanal, fundos de garantia e contribuição previdenciária.

§ 3º - Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a lei nº 605 de 05/01/49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

§ 4º - As comissões apuradas sobre vendas não poderão ser fechadas antes do dia 23 e deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao fechamento do mês a que corresponderem.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**  
O adicional das horas extras será de pelo menos, 50% (cinquenta por cento), não podendo exceder de 2 (duas) horas por jornada, na prorrogação dos dias trabalhados no mês, tanto para os que percebam salários fixos ou comissões.

§ 1º - Obtém-se o valor da hora extra dividindo-se o ganho do mês por 220 (duzentos e vinte) horas.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário hora diurno.

#### **Auxílio Creche**

**CLÁUSULA NONA - CRECHES**  
Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, de acordo com o parágrafo 1º, do inciso IV, do artigo 389, da CLT, ou reembolsarão o valor pago pela empregada.

### **Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

**CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**  
O contrato de experiência terá validade se expressamente celebrado, com a data de início datilografada e assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia ao empregado, mediante recibo.

#### **Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA**  
Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá entregar declaração do motivo

determinante, sob pena de presunção de injusta despedida.

## **Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - UNIFORMES**  
Haverá obrigatoriedade de as empresas fornecerem uniforme, gratuitamente, quando exigido o seu uso, devendo devolvê-lo conservado quando da rescisão do contrato.

### **Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE À GESTANTE**  
Fixa-se estabilidade à gestante, desde o início da gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença legal, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo; tal garantia vale, inclusive nos contratos de experiência.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada em idade de convocação a estabilidade no emprego, desde o alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação.

### **Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**  
Será assegurado o emprego nos 24 (vinte e quatro) meses que antecederem o implemento do tempo necessário à aposentadoria, ao empregado que tiver, no mínimo, 5 (cinco) anos de serviço à empresa, ressaltando-se a ocorrência de justa causa.

### **Outras normas de pessoal**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**  
A conferência de valores de caixa deverá ser feita na presença do operador responsável, estando este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não haverá responsabilidade por erros verificados.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**  
As empresas se obrigam a fornecer aos empregados o envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÃO EM CTPS**

Estabelece-se a obrigatoriedade de anotação dos salários reajustados e, conforme o caso, dos percentuais de comissão na CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social.

### **Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

## Duração e Horário

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA SEMANAL**  
Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados da categoria em 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo aos sábados, das oito às doze horas, ressalvando-se caso de farmácias que estiverem de plantão.

## Intervalos para Descanso

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALOS PARA LANCHES**

Os intervalos para lanches, desde que requeridos pelo empregado, serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

## Faltas

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS**

Abono de faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem a prestação de exame na cidade em que trabalham ou residem.

## Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO DO ESTUDANTE**

Fica vedada a prorrogação do horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a sua situação escolar, a não ser por livre critério do empregado.

## Outras disposições sobre jornada

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO APÓS O EXPEDIENTE**

O empregado que, em regime de trabalho extraordinário, operar uma hora após o expediente normal, fará jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 3% (três por cento) do salário mínimo acrescido de abono salarial quando houver, por dia em que ocorrer tal situação.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FERIADOS**

Não haverá expediente e respectivo trabalho, na terça-feira de carnaval, ressalvando-se os que estiverem de plantão.

## Férias e Licenças

### Duração e Concessão de Férias

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, sob pena de serem devidos em dobro os valores correspondentes a esses dias.

## Remuneração de Férias

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

As férias serão pagas com acréscimo de 1/3 (um terço), independentemente de serem gozadas ou indenizadas.

## **Licença não Remunerada**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA**  
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 por ano.

## **Outras disposições sobre férias e licenças**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**  
No caso de pedido de demissão, o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito a férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**  
As partes pela Convenção, outorgam ao Sindicato, competência para ajuizar perante a Justiça do Trabalho, ações de cumprimento, seja de matéria salarial, seja por descumprimento de cláusulas convencionais ou matéria de direito individual, independentemente da condição de associado ou não pelo empregado.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PENALIDADE**  
Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do Piso Salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais Convenentes. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste.

## **Outras Disposições**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS INDEVIDOS**  
O empregador somente poderá cobrar de seus empregados o valor dos cheques de clientes ou de terceiros, recebidos em pagamento e dos cartões de crédito, no caso de descumprimento das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RENEGOCIAÇÃO**

Fica ajustado entre as partes que, a cada modificação da política salarial em relação ao salário mínimo vigente, as partes voltam a negociar imediatamente.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES FINAIS**  
O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger com suas cláusulas e condições, as duas partes pactuantes e com extensão a todos os contratos individuais de trabalho, dos empregados representados pela categoria profissional, que trabalhem em vendas ou em quaisquer outros setores, dentro das empresas e em toda a base territorial dos Sindicatos Convenentes, tendo os seus termos validade ressaltando-se sempre a aplicabilidade de todas as normas legais em vigência ou que vierem a ser editadas que ofereçam novas ou maiores proteções aos trabalhadores.

JOSE LIMA DO NASCIMENTO  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA

JEFFERSON PROENCA TESTA  
Presidente  
SIND DO COM VAREJ DE PROD FARMACEUTICOS DE LONDRINA