

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004520/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/10/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR061479/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46293.002252/2013-59
DATA DO PROTOCOLO: 09/10/2013

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

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA, CNPJ n. 75.220.954/0001-09, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). NAJILA NABHAN;

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 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de todos os contratos de trabalho firmado especificamente ao seguimento hipermercados, supermercados, mercados e minimercados, representados pela entidade sindical da categoria econômica e os empregados pertencentes à categoria profissional, em toda base territorial dos Sindicatos convenentes, com abrangência territorial em Alvorada do Sul/PR, Araçongas/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cafeara/PR, Cambé/PR, Centenário do Sul/PR, Florestópolis/PR, Ibiporã/PR, Itaguajé/PR, Jaguapitã/PR, Londrina/PR, Miraselva/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Rolândia/PR, Sabáudia/PR, Santa Inês/PR, Santo Inácio/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:

a) Ao empregado admitido como primeiro emprego e para o quem trabalha como pacoteiro, fica assegurado o piso inicial de R\$721,21 (setecentos e vinte e um reais e vinte e um centavos).

b) Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, o valor será de R\$ 820,38 (oitocentos e vinte reais e

trinta e oito centavos).

c) Aos empregados que trabalham nas demais funções fica assegurado o piso salarial de ingresso no valor de R\$ 721,21 (setecentos e vinte e um reais e vinte e um centavos).

d) Após 30 (trinta) dias o piso salarial será de R\$ 786,58 (setecentos e oitenta e seis reais e cinquenta e oito centavos).

e) Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, fica assegurado o valor de R\$ 927,44 (novecentos e vinte e sete reais e quarenta e quatro centavos).

f) A empresa somente poderá manter o empregado na condição de primeiro emprego para fins de pagamento do salário de que trata o item "a" desta cláusula, pelo prazo máximo e improrrogável de 06 (seis) meses.

g) As diferenças salariais decorrentes destes reajustes, incidentes nos salários pagos de 01/05/ 2013 a 30/09/ 2013, deverão ser pagos juntamente com o salário já corrigido correspondente a setembro de 2013, até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2013.

h) O pagamento das diferenças salariais aos empregados, cujo contrato de trabalho já se encontra rescindido, deverá ser realizado em uma única parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2013.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Todos os empregados integrantes do seguimento de supermercados, hipermercados, mercados e minimercados, que percebem salário superior ao piso salarial, terão os salários fixos, ou parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de 1º (primeiro) de maio de 2013, mediante a aplicação do percentual de 10,0% (dez por cento) sobre os salários vigentes em 1º (primeiro) de maio de 2012.

04.1 - Aos empregados que percebam salário superior ao piso e que foram admitidos após 1º (primeiro) de maio de 2012, será garantido o reajuste estabelecido acima ("cláusula04"), proporcional ao tempo de serviço nos seguintes termos:

ANO	MÊS	ÍNDICE
2012	MAIO	10,00%
2012	JUNHO	9,18%
2012	JULHO	8,80%
2012	AGOSTO	8,17%
2012	SETEMBRO	7,50%
2012	OUTUBRO	6,58%
2012	NOVEMBRO	5,54%
2012	DEZEMBRO	4,76%
2013	JANEIRO	3,70%
2013	FEVEREIRO	2,39%
2013	MARÇO	1,66%
2013	ABRIL	0,82%

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

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO

No reajuste previsto na “cláusula04”, poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa durante o período de 1º (primeiro) de maio de 2012 a 30 (trinta) de abril de 2013, salvo nos casos decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA SEXTA - COMISSIONISTAS

COMISSIONISTA: Os empregados que percebam sob forma de comissões, terão como garantia de remuneração mínima o valor de R\$ 949,98 (novecentos e quarenta e nove reais e noventa e oito centavos), devidos a partir de 01/05/2013.

O empregado comissionista cujo valor das comissões ultrapasse o valor do piso salarial ora estabelecido, fica excluído desta garantia.

06.1 - A média das comissões e repouso sobre as mesmas para cálculos das férias, 13º (décimo terceiro) salário, aviso prévio e verbas rescisórias deverão ser apurados com base nos 12 (doze) últimos salários variáveis percebidos, da seguinte forma: a parte variável dos salários dos comissionistas será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC, mês a mês, acumulada no período, ou outro índice que vier a substituí-lo.

06.2 - Fica ajustado que o cálculo correspondente ao repouso semanal remunerado de que trata a Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949, do empregado comissionista, será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias úteis efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente, ressalvadas as disposições contratuais mais favoráveis em Carteira de Trabalho.

06.3 – GESTANTE COMISSIONISTA: fica avençado entre as partes que a remuneração da empregada comissionista, no período de licença maternidade ou, na hipótese de pagamento de indenização substitutiva, corresponderá à média das comissões dos 12 (doze) últimos meses antecedentes à licença ou período contratual, atualizada monetariamente, cujo critério de atualização deve ser o estabelecido na cláusula “6.1”.

06.4 - As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados comissionistas o valor das vendas que eles realizarem sobre as quais foram calculadas as comissões.

06.5 - Para fins exclusivos de balanço, durante o expediente normal, as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas a razão dos valores devidos a título de repouso semanal remunerado trabalhado.

06.6 - Para cálculo da hora extra do comissionista, será considerado o valor da hora normal, calculado sobre o piso salarial dos comissionistas, dividindo-se por 220 (duzentos e vinte) horas, com adicional de 50% (cinquenta por cento), multiplicando-se pelo número de horas extras que efetivamente ficar à disposição do empregador.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

A remuneração das horas extras será de 50% (cinquenta por cento) superior à hora normal, com divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais e, o horário extraordinário não poderá exceder de duas horas por dia.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA OITAVA - ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE

A empregada gestante terá estabilidade no emprego, desde o início da gestação até 30 (trinta) dias após o término da estabilidade constitucional.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA NONA - ESTABILIDADE POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO

O empregado que sofrer acidente de trabalho ou for acometido de doença profissional conforme definido na legislação previdenciária e de acidente do trabalho, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 30 (trinta) dias após o término da estabilidade legal e desde que o afastamento em decorrência do acidente for superior a 15 (quinze) dias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Para efeito de aposentadoria, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 01 (um) ano, o empregado que durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho completar 10 (dez) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, e que comprove em Carteira de Trabalho um mínimo de 29 (vinte e nove) anos de serviço. A estabilidade provisória prevista nesta cláusula não prevalecerá na hipótese de dispensa por justa causa.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - OUTRAS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

Ficam as empresas obrigadas a fornecer aos seus empregados envelopes ou comprovantes de pagamento, ou contracheques detalhando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados.

11.1 - É obrigatória a anotação em Carteira de Trabalho dos percentuais de comissões.

11.2 - Fica vedado qualquer desconto na remuneração do empregado vendedor a título de diferença de remarcação efetuado no estabelecimento, seja no código denominado adiantamento, seja qualquer outro código.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONDERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável ao final de sua jornada de trabalho. Os operadores de caixa, cujo término da jornada coincida com o horário de fechamento do estabelecimento, e a conferência não for possível no mesmo dia, a conferência do caixa dar-se-á na primeira hora do dia seguinte também com a presença do operador de caixa ou de outro colega de trabalho convocado para acompanhar a conferência. Não adotando a empresa os procedimentos estabelecidos acima, o operador de caixa não terá responsabilidade pelos erros verificados, bem como por eventual diferenças apuradas.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados de mini-mercados, mercados, supermercados e hipermercados que exerçam função de caixa ou substitutos expressamente designados pela empresa, é assegurado o pagamento, a título de indenização (sem natureza salarial) por “quebra de caixa”, de um percentual de acréscimo mensal de 8% (oito por cento) do piso salarial da categoria. O percentual ora estabelecido é devido de forma proporcional a jornada de trabalho do operador de caixa. O não cumprimento dessa obrigação implica na proibição de descontos do valor da diferença de caixa, ficando esclarecido que a restituição de eventual valor cobrado pelo empregador quando este não pagar a verba de quebra de caixa, dar-se-á em dobro ao empregado, e cumulada com a cláusula penal prevista nessa Convenção.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JORNADA SEMANAL

Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados desta categoria em 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

a) A jornada de trabalho de segunda-feira a sábado será das 8h00 às 22h00.

b) A jornada em domingos e feriados será das 8h00 às 18h00, com no mínimo 1h00 (uma) hora para

repouso e alimentação.

c) O trabalho em domingos deverá ter folga compensatória na semana imediatamente seguinte, sob pena dessas horas trabalhadas serem consideradas como extraordinárias, com acréscimo de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.

d) As horas extras nestes dias serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) do valor da hora normal, podendo, também, ser compensadas ou incluídas em Banco de Horas nos limites legais estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

e) Para cada empregado, o trabalho em domingos será alternado.

f) Os feriados trabalhados na forma prevista na letra "b" acima deverão ser compensados no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, sendo que a não compensação nos prazos assinalados acima, implica no pagamento das respectivas horas com adicional de 100% (cem por cento). O prazo ora fixado, conta-se do dia seguinte ao feriado trabalhado.

g) Não haverá expediente e nem trabalho para os empregados nos seguintes dias: 1º de janeiro (Ano Novo), Domingo de Páscoa, 1º de maio, Dia das Mães, Dia dos Pais e 25 de dezembro (Natal).

g.1) Ajustam as partes que o feriado municipal comemorado no dia 20/11/2013, dia da consciência negra, será permitida a jornada de trabalho, em horário normal, dos supermercados, hipermercados, mercados e minimercado, até o trânsito em julgado das ações que tramitam na justiça discutindo a legalidade do ato municipal que instituiu referido feriado, caso confirmado o feriado municipal fica proibido a jornada de trabalho.

h) Nas lojas de comércio estabelecidas dentro ou anexa aos supermercados, hipermercados e similares o trabalho aos domingos e feriados é regulamentado nos seguintes termos:

h.1) as horas extras realizadas em domingos serão remuneradas com o adicional de 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal e as horas extras realizadas em feriados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo da obrigatoriedade de concessão de folga compensatória ao longo da semana imediatamente seguinte;

h.2) para cada empregado, o trabalho em domingos será alternado.

i) os empregados cuja jornada contratual for de 6h00 de trabalho por dia e havendo prorrogação da jornada de trabalho, o intervalo passa a ser de no mínimo de 1h00. Assim, na eventualidade da jornada ser prorrogada e a empresa já ter concedido o intervalo com base na jornada de 6 horas, fica a empresa obrigada a remunerar com adicional de 50% (cinquenta por cento) as horas faltantes para completar o intervalo de 1:00 hora, sendo esta a única penalidade aplicável à espécie.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS À MÃE OU PAI

Fica estabelecido entre as partes que a mãe ou o pai terá abonada as faltas ao serviço, a razão de 06 (seis) dias por ano, para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, desde que justificada a ausência com o atestado médico do(a) filho(a).

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO DE ESTUDANTES

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho dos empregados estudantes que comprovarem a situação de regularidade escolar no período noturno, além das 18h00min (dezoito horas), respeitando a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS VESTIBULAR

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

A jornada de trabalho do empregado poderá ser prorrogada e compensada, observando-se o seguinte:

- a) As prorrogações da jornada de trabalho diária e semanal serão efetuadas de acordo com a legislação vigente.
- b) Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho em número não excedente a 2 (duas) horas extras diárias e no limite máximo de 30 (trinta) horas extras mensais, mediante acordo individual escrito, entre empregado e empregador, dispensada a homologação pelo Sindicato Profissional.
- c) As horas objeto da presente prorrogação serão compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias após as horas laboradas.
- d) Os empregados comissionistas que fizerem compensação de jornada, terão estas horas pagas com base no valor do descanso semanal remunerado.
- e) Acima do limite mencionado no "item b" haverá necessidade da prévia homologação pelo Sindicato da categoria profissional.

18.1 - A utilização do Banco de Horas não impede a realização de trabalho extraordinário, nem a este prejudica, sendo mantida a eficácia da compensação prevista na cláusula 18.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO DO MENOR

Nos termos do art. 413, inciso I, da CLT, fica autorizada a prorrogação da jornada de trabalho do menor, desde que o excesso de horas de uma dia seja compensado pela diminuição do outro, de modo a ser

observado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FÉRIAS

O início do período de gozo de férias dos empregados não poderá coincidir com os domingos e feriados.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, o empregado com mais de 14(quatorze) dias de serviço terá direito à remuneração de férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente os uniformes, quando seu uso for exigido, ficando o empregado obrigado a devolvê-lo por ocasião da rescisão do contrato, sob pena de ter descontado o respectivo valor na rescisão contratual.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Deverá ser efetuado em favor do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE LONDRINA, entidade patronal, com base territorial nos municípios de: ASSAÍ, BELA VISTA DO PARAÍSO, CAMBÉ, CENTENÁRIO DO SUL, IBIPORÃ, JATAIZINHO, LONDRINA, NOVA AMÉRICA DA COLINA, ORTIGUEIRA, PRIMEIRO DE MAIO, RANCHO ALEGRE, ROLANDIA, SANTA CECÍLIA DO PAVÃO,

SANTO ANTONIO DO PARAÍSO, SÃO JERONIMO DA SERRA, SÃO SEBASTIÃO DA AMOREIRA, SERTANEJA, SERTANÓPOLIS, URAÍ, ALVORADA DO SUL, ARAPONGAS, CAFEARA, COLORADO, CONGONHINHAS, FLORESTOPOLIS, GUARACI, ITAGUAJE, JAGUAPITÃ, LEÓPOLIS, MIRASSELVA, MUNHOZ DE MELLO, NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS, NOVA FATIMA, PORECATU, SABÁUDIA, SANTA FÉ, SANTA INÊS, SANTO INÁCIO, SAPOPEMA, o pagamento de duas taxas de reversão assistencial, devendo a primeira ser recolhida excepcionalmente até 20 de OUTUBRO de 2013 em função do vencimento ter ocorrido em 15 de junho de 2013 e a convenção ter sido registrada em setembro no MTE, no valor de R\$ 73,00 (setenta e três reais) para as microempresas e microempresa individual, R\$ 146,50 (cento e quarenta e seis reais e cinquenta centavos) para as pequenas empresas e R\$ 292,50 (duzentos e noventa e dois reais e cinquenta centavos) para demais empresas, acrescido de 1% (um por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês de maio de 2013, devendo, para gozar do benefício, anexar comprovante de seu enquadramento como micro ou pequena empresa.

A segunda parcela a ser recolhida até o dia 15 de NOVEMBRO de 2013, no valor de R\$ 73,00 (setenta e três reais) para as microempresas e microempresa individual, R\$ 146,50 (cento e quarenta e seis reais e cinquenta centavos) para as pequenas empresas e R\$ 292,50 (duzentos e noventa e dois reais e cinquenta centavos) para as demais empresas, acrescido de 1% (um por cento) para todas as empresas, sobre o total bruto da folha de pagamento do mês de outubro de 2013.

Os recolhimentos são devidos por todos os integrantes da categoria econômica associados ao Sindicato, pela matriz e pela filial, representados pelo Sindicato do Comércio Varejista de Londrina, em sua base territorial e, deverão ser recolhidos em qualquer agência bancária até a data do vencimento ou, após o vencimento, na agência 1582-2, do Banco do Brasil S/A, conta nº 12.585-7. As guias para os referidos recolhimentos serão fornecidas pelo Sindicato da categoria patronal.

Fica ressalvado o direito do empregador de oferecer recusa a este recolhimento, oposição a ser manifestada diretamente ao sindicato patronal, através de correspondência protocolizada no prazo de 10 (dez) dias antes de ser efetuado o primeiro pagamento.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - POLÍTICA SALARIAL

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 VIGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As partes acordantes outorgam aos Sindicatos, 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 VIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes convenientes comprometem-se em manterem funcionamento a CCP– COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, criada na vigência da CCT – 2000/2001, prevista na Lei 9.958, de 12/01/2000, mantendo-se os objetivos previstos na respectiva legislação, bem como em estatuto próprio.

26.1 - A CCP funcionará aplicando-se as disposições previstas no Título VI – A Das Comissões de Conciliação Prévia – da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pela Lei nº 9.958/2000.

26.2 - Mantém-se a atribuição já conferida à CCP de poder intermediar e arbitrar, na forma legal, podendo, inclusive, ampliar sua competência para incorporar, de forma paritária e mediante anuência expressa dos interessados, outros Sindicatos, inclusive de outras categorias e Municípios do Estado do Paraná, conforme previsão estatutária.

26.3 - A CCP funcionará em dia e horário determinado por seus representantes legais, em local cedido provisoriamente pela entidade conveniente representativa da categoria econômica, sito na Rua Ana Néri, 300 – 3º andar – sala 311, Jd. Petrópolis – Londrina/PR, podendo ser alterado o local conforme conveniência das partes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de qualquer obrigação, objeto das cláusulas e obrigações acordadas, o empregador fica obrigado a pagar ao empregado prejudicado, cumulativamente, por cláusula não cumprida, uma multa igual a 20% (vinte por cento) do maior piso salarial da categoria.

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

NAJILA NABHAN
Vice-Presidente
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA