

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001055/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/03/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014629/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46293.000587/2014-13  
DATA DO PROTOCOLO: 20/03/2014

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 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) **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, Arapongas/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 Sertanópolis/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL MINIMO 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\$ 822,00 (Oitocentos e vinte dois reais), com efeito retroativo a partir de 1º de maio de 2013.

**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\$ 928,00 (Novecentos e vinte e oito reais), com efeito retroativo a partir de 1º de maio de 2013.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

#### **CLAUSULA 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 2013, mediante a aplicação do percentual global de 12,69% (Doze virgula sessenta e nove por cento), sobre os salários vigentes a partir de 1º de maio de 2013, aplicado sobre os salários de 1º de maio de 2012.

#### **§ 1º - Diferenças Salariais:**

As diferenças salariais são devidas desde 1º/05/2013 e serão pagas na folha de pagamento de Março/2014 (que deverá ser paga até o quinto dia útil de Abril/2014).

§ 2º - Aos empregados admitidos após 1º de maio 2012, será garantido o reajuste estabelecido na cláusula "4ª", proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS	ANO	TOTAL
MAIO	2012	9,00%
JUNHO	2012	8,25%
JULHO	2012	7,92%
AGOSTO	2012	7,35%
SETEMBRO	2012	6,75%
OUTUBRO	2012	5,92%
NOVEMBRO	2012	4,99%
DEZEMBRO	2012	4,29%
JANEIRO	2013	3,33%
FEVEREIRO	2013	2,15%
MARÇO	2013	1,49%
ABRIL	2013	0,74%

#### **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 2012 a 30 de abril de 2013, 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.

## Aviso Prévio

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido pelo empregador será de 30 (trinta) dias para o empregado, até cinco anos de serviço na mesma empresa, escalonando-se depois proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme segue:

a) de 05 a 10 anos de serviço na empresa	45 dias;
b) de 10 a 15 anos de serviço na empresa	60 dias;
c) de 15 a 20 anos de serviço na empresa	75 dias;
d) de 20 a 25 anos de serviço na empresa	90 dias;
e) de 25 a 30 anos de serviço na empresa	105 dias;
f) acima de 30 anos de serviço na empresa	120 dias;

§ 1º - O empregado que não tiver interesse no mencionado aviso prévio, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo-o, em dinheiro.

§ 2º - A cláusula terá validade para todos os empregados em atividade.

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

### Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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, ressalvando-se a ocorrência de justa causa.

#### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA – 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 ressalvando-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**