

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003785/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/09/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051139/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.011178/2013-14
DATA DO PROTOCOLO: 09/09/2013

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE IVAIPORA, CNPJ n. 80.059.330/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DAVID SOARES RUAS;

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 junho de 2013 a 31 de maio de 2014 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos empregados no comércio varejista de produtos farmacêuticos**, com abrangência territorial em **PR-Ivaiporã**.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TERCEIRA - CCT 2013/2014

BASE :

01) presente Convenção Coletiva de Trabalho também se aplica nos municípios de ARAPUÃ, ARIRANHA DO IVAÍ, CÂNDIDO DE ABREU, GODOY MOREIRA, GRANDES RIOS, JARDIM ALEGRE, LIDIANÓPOLIS, LUNARDELLI, RIO BRANCO DO IVAÍ, ROSÁRIO DO IVAÍ, SÃO JOÃO DO IVAÍ, E SÃO PEDRO DO IVAÍ.

02) 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

junho de 2012, mediante a aplicação do percentual global de 9,00% (nove por cento), sobre os salários vigentes de 1º de junho de 2012.

Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2012, será garantido o reajuste estabelecido acima, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

| MÊS DE ADMISSÃO | ÍNDICE ACUMULADO |
|------------------------|-------------------------|
| JUNHO/2012 | 9,00% |
| JULHO/2012 | 8,64% |
| AGOSTO/2012 | 8,05% |
| SETEMBRO/2012 | 7,43% |
| OUTUBRO/2012 | 6,58% |
| NOVEMBRO/2012 | 5,62% |
| DEZEMBRO/2012 | 4,89% |
| JANEIRO/2013 | 3,90% |
| FEVEREIRO/2013 | 2,69% |
| MARÇO/2013 | 2,00% |
| ABRIL/2013 | 1,22% |
| MAIO/2014 | 0,45% |

A diferença salarial do meses de junho, julho e agosto de 2013 serão pagas com o salário do mês de Setembro de 2013, com o título DIFERENÇA SALARIAL.

03 COMPENSAÇÃO: No reajuste previsto nas cláusulas acima poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneas ou compulsórios, concedido pela empresa durante o período de 1º de junho de 2012 a 31/05/2013 salvo nos casos decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equipação e término de aprendizagem.

04- PISO SALARIAL DE INGRESSO: Fica assegurado aos integrantes da categoria piso salarial mínimo de ingresso correspondente ao salário mínimo fixado pelo Governo Federal.

05 - PISO SALARIAL:

A) - Aos empregados lotados na função de “office boys” com mais de 60 (sessenta) dias de trabalho, ao mesmo empregador – R\$ 760,00 (setecentos e sessenta reais);

B) - Aos empregados de copa, cozinha, limpeza, portaria, vigilância e guarda, contínuos, com mais de 60 (sessenta) dias de trabalho, ao mesmo empregador – R\$ 800,00 (oitocentos reais);

C) - Aos demais empregados, com mais de 60 (sessenta dias) de trabalho ao mesmo empregador - R\$ 915, 00 (novecentos e quinze reais).

06) COMISSIONISTA: - Aos empregados comissionados com mais de 60 (sessenta) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$ 915,00 (novecentos e quinze) reais, a qual não se somará com as comissões devidas.

a) 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.

b) As empresas deverão fornecer o valor total das vendas pertinentes ao comissionado, para comprovação da base de cálculo das comissões, repouso semanal, fundos de garantia e contribuição previdenciária.

c) Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a lei n.º 605 de 05/01/1949, 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.

d) - 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.

07 - 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.

08 - 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.

09 – PAGAMENTO DE FÉRIAS: As férias serão pagas com acréscimo de 1/3 (um terço), independentemente de serem gozadas ou indenizadas.

10 - 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.

11 - 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.

12 - ABONO DE FALTAS: Abono de faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem a prestação de exame na cidade em que trabalham ou residem.

13 - 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.

14 - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA: Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá empregar a declaração do motivo determinante, sob pena de presunção de injusta despedida.

15 - ESTABILIDADE

15.1 - ESTABILIDADE À GESTANTE: Fixa-se estabilidade à gestante, desde o início a 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.

15.2 - ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA: O empregado que sofrer acidente de trabalho conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade de garantia de emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias após o retorno ao serviço. Tal garantia será deferida independentemente da natureza ou causa do acidente, e desde que haja afastamento do trabalho do prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias.

15.3 - 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.

15.4 - SERVIÇO MILITAR: Fica assegurado em idade de convocação a estabilidade no emprego, desde o alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação.

16 - 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 C.L.T, ou reembolsarão o valor pago pela empregada.

17 - 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.

18 - 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.

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

20- TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL MENSAL: TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL: Conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária, para a qual todos os integrantes foram formalmente convocados, inclusive para manifestarem oposição, face à decisão do E.STF – processo RE nº 220700-1 – RS e conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, (acórdão 26875/09), haverá taxa de contribuição assistencial mensal em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE IVAIPORÃ, nos seguintes moldes: conforme deliberação da categoria, tendo em vista a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, **deverá ser recolhido no mês de setembro de 2013, o equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) da remuneração per capita, de todo trabalhador, sendo que o referido valor deverá ser recolhido em favor do Sindicato obreiro no mês seguinte ao recolhimento através de boleto bancário emitido pela entidade sindical obreira e nos meses** de junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro, e dezembro de 2013, janeiro, fevereiro, março, abril e maio de 2014 no valor equivalente à 1,0% (um por cento) da remuneração “per capita”, a ser descontado de todo empregado da categoria, sócio ou não sócio, mensalmente, e recolhido em favor do sindicato obreiro no mês seguinte ao recolhimento, através de boleto bancário emitido pela entidade sindical obreira.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recolhimento será igual ao valor calculado sobre a remuneração total de cada empregado, sócio ou não sócio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de não recolhimento nas datas aprezadas da Contribuição Assistencial, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa do artigo 600 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente ao sindicato profissional, no prazo de 10 dias após o registro e divulgação do registro no Ministério do Trabalho da Convenção Coletiva de Trabalho, em

requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente (reconhecido), salvo em se tratando de analfabeto.

PARÁGRAFO QUARTO: É vedado aos empregadores ou a seus prepostos, assim considerados, os gerentes e os integrantes de departamentos pessoal ou financeiro, a adoção de quaisquer procedimento, visando a induzir os empregados em proceder oposição aos descontos, lhe sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quinto poderão ser responsabilizados, ficando sujeito à sanções administrativas ou civis cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência.

21 - 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.

Parágrafo unico - Obtem-se o valor da hora extra, dividindo-se o ganho do mês por 220 (duzentos e vinte) horas.

22 - 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.

23 - 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.

24 - INTERVALOS PARA LANCHES: Os intervalos para lanches, desde que requeridos pelo empregado, serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

25 - TRABALHO APÓS O EXPEDIENTE: O empregado que, em regime de trabalho extraordinário, operar 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.

26 - ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno, será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário hora diurno.

27 - AVISO PRÉVIO: preservando vantagens instituídas em Convenções Coletivas e Trabalho anteriores, mas assegurando a observância de condições mais benéficas fixadas na Lei 12.506/2011, o aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue:

Para os empregados que em 01 de março de 2003 já haviam completado os períodos de serviço adiante fixado, assegura-se os seguintes prazos de aviso prévio.

- A) de 05 a 10 anos de serviço nos termos da Lei 12.506/2011;
- B) de 10 a 15 anos de serviço 90 (noventa) dias;
- C) de 15 a 20 anos de serviço 120 (cento e vinte) dias;
- D) mais de 20 anos de serviço 150 (cento e cinquenta) dias.

Ressalvadas condições mais benéficas asseguradas por aplicação do item anterior aos empregados que tenham adquirido o direito àqueles prazos de aviso prévio, para os empregados admitidos até 29 de fevereiro de 2004 asseguram-se os seguintes prazos de aviso prévio.

- A) até os 24 anos de serviço na empresa nos termos de Lei 12.506/2011;
- B) de 25 a 30 anos de serviço na empresa 105 (cento e cinco) dias;
- C) acima de 30 anos na empresa 120 (cento e vinte) dias;

Para os empregados admitidos a partir de 01 de março de 2004 o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço na seguinte proporção

- A) até 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa nos termos de Lei 12.506/2011;
- B) mais de 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa a cada ano completado mais 03 (três) dias de aviso prévio além do prazo previsto na letra A deste item, até o limite total de 120 (cento e vinte dias.).

Para os empregados admitidos a partir de 13 de Outubro de 2011, o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da lei 12.506/2011.

O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do art 488 da CLT e de seu paragrafo unico será limitado a 30 dias de serviço, devendo o periodo remanescente ser indenizado.

28 - 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.

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

30 – FORO COMPETENTE: A cobrança das Taxas de Reversão Assistencial ou contribuição sindical, devidas aos Sindicatos Convenentes, serão ajuizadas em caso de inadimplemento perante a Justiça do Trabalho, que, desde já as partes elegem como competente.

31 – AÇÃO DE CUMPRIMENTO: As partes pela Convenção, outorgam ao Sindicato, competência para ajuizar perante a Justiça do Trabalho, ações de cumprimento, seja de material salarial, seja por descumprimento de cláusulas convencionais ou matéria de direito individual, independentemente da condição de associados ou não pelo empregado.

32 - PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, exceto a cláusula 20 (vinte), que já tem penalidade própria, 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, quanto em favor deste.

33 - 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.

DAVID SOARES RUAS

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE IVAIPORA

JEFFERSON PROENCA TESTA

Presidente

SIND DO COM VAREJ DE PROD FARMACEUTICOS DE LONDRINA

