

ERRATA :

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2001/ 2002
Pato Branco – Paraná

A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si ajustaram-se de um lado como EMPREGADORES o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PATO BRANCO, no final assinado por seu Diretor Presidente, e de outro lado, representando os EMPREGADOS o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO, por seu Diretor Presidente, infra firmado, todos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, retificam a CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2001/2002 através da presente ERRATA, nos seguintes aspectos:

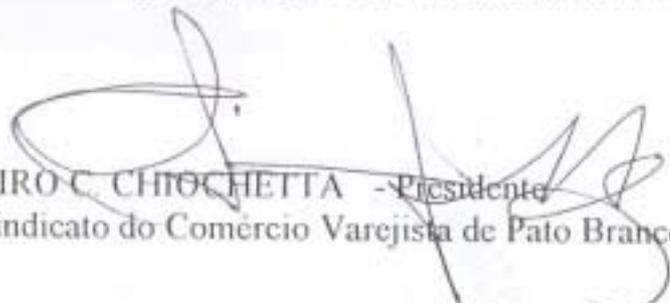
A) Nas clausulas 01, 02,2.2, 3 caput, 3 letras a, b, e c, onde lê-se julho, leia-se junho.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho, firmados ,entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria econômica convenientes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical.

Pato Branco, 12 de julho de 2001.



ASSIS FRANCISCO ANHAIA - Presidente
Sindicato dos Empregados no Comércio de Pato Branco



CIRO C. CHIOCHETTA - Presidente
Sindicato do Comércio Varejista de Pato Branco

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2001/ 2002
Pato Branco – Paraná

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si ajustam de um lado como EMPREGADORES o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PATO BRANCO, no final assinado por seu Diretor Presidente, e de outro lado, representando os EMPREGADOS o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO, por seu Diretor Presidente, infra firmado, todos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratados firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas cláusulas diante:

01. VIGÊNCIA E BASE TERRITORIAL: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses a contar de 01 DE JUNHO DE 2001 a 31 DE MAIO DE 2002, aplicando-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio nos municípios de: Pato Branco, Palmas, Clevelândia, Mariópolis, Vitorino, Bom Sucesso do Sul, Coronel Vivida, Itapejara D'Oeste, São João e Coronel Domingos Soares.

02. REAJUSTE SALARIAL: Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, terão os salários fixos, ou a parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de 1º de Junho de 2001, mediante a aplicação do percentual de 7.73% no mês de junho e 2.11% no mês de dezembro, sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2001.

2.1. Aos empregados novos, admitidos após 1º de junho de 2000, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula.

2.2. COMPENSAÇÕES: A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde junho de 2000. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

03. PISO SALARIAL: Assegura-se, a partir de 1º de Junho de 2001 a todos os empregados da categoria, os seguintes pisos salariais:

- A) Aos empregados pacoteiros, assegura-se piso salarial de R\$ 208.00 (duzentos e oito reais) em junho e R\$ 212.00 (duzentos e doze reais) em dezembro ;
- B) Aos empregados de copa, cozinha, limpeza, vigilância e guarda, contínuo e "oficce-boys" fica assegurado piso salarial de 234.00 (duzentos e trinta e quatro reais) em junho e R\$ 239.00 (duzentos e trinta e nove reais) em dezembro ;
- C) Aos demais empregados, fica assegurado o piso salarial de 284.00 (duzentos e oitenta e quatro reais) em junho e R\$ 290.00 (duzentos e noventa reais) em dezembro ;

04. GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL: Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo o trabalhador adulto, no País, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento).

05. HORAS EXTRAS: As horas extras serão remuneradas com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal calculada na proporção de 1/220 da parcela variável do mês.

06. ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno, como conceituado em lei, será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário hora diurno.



07. COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamento ou contracheques discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos.

08. PRORROGAÇÃO DE JORNADA: Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela prorrogação.

09. ABONO DE FALTAS: Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames na cidade em que trabalham.

10. ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO: Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

11. ACORDO COLETIVO: Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Sindical dos Empregados e as Empresas, para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da C.L.T..

12. UNIFORMES: Em caso de exigência, pela empresa, de uniforme, o custo deste será de responsabilidade do empregador.

13. QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS: Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder o pagamento dos haveres devidos na quitação.

14. ESTABILIDADE DA GESTANTE: A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até 180 (cento e oitenta) dias após o parto e desde o momento em que seja confirmada a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo. Na falta de fornecimento do recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez pelo empregador por todos os meios de provas admitidas em direito.

15. FÉRIAS PROPORCIONAIS: No caso de pedido de demissão, o empregado com menos de 12 (doze) e mais de 06 (seis) meses de serviço, sem computar o tempo de aviso prévio, terá direito a férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

16. CHEQUES: Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário e recebidos na função de caixa, cobrança, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

17. GARANTIA DO ACIDENTADO: O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação providenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei n.º 8.213/91, Artigo 118.

18. INTERVALO PARA DESCANSO: Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, para gozo de intervalo para descanso (Artigo 71 da C.L.T.). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.



19. QUEBRA DE CAIXA: Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de Caixa, a gratificação de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

PARÁGRAFO ÚNICO - O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheques, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

20. ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO: O empregador, havendo condições técnicas autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

21. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA: No caso de renúncia do contrato, por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

22. LICENÇA NÃO REMUNERADA: As empresas com contingente maior que 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 dias (dez dias) e por prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

23. TRABALHO APÓS ÀS 19:00 HORAS: Aos empregados de lojas que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 horas, farão jus a um lanche fornecido pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 2% (dois por cento) do salário mínimo, por dia em que ocorrer tal situação.

PARÁGRAFO ÚNICO: Aos empregados de supermercado que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após às 19:30 horas, farão jus a um lanche fornecido pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 2% (dois por cento) do salário mínimo por dia em que ocorrer tal situação.

24. LANCHES: Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

25. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO: O repouso semanal remunerado será fruído aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

26. FÉRIAS: O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcional, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no Artigo 144 da C.L.T..

27. RENEGOCIAÇÃO: Na alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seu efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação as cláusulas 02, 03, e 04, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

28. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na C.T.P.S., o referido contrato.



29. EMPREGADO SUBSTITUTO: O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais (Instrução n.º 1/TST).

30. MENORES: É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do Contrato de Trabalho.

31. RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a encaminhar ao Sindicato dos Empregados uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais ou outro documento equivalente, contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

32. DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMISSIONISTAS: Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e do repouso semanal remunerado.

32.1. Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida nas cláusulas 04 e 05 retro, - conforme contem com tempo de serviço superior ou inferior a 90 (noventa) dias na mesma empresa - quando suas comissões não ultrapassarem no mês aqueles valores.

32.2. As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor. No caso de extinção ou não divulgação do INPC/IBGE, será adotado como índice inflacionário o IPG-M - Índice Geral de Preços do Mercado, da Fundação Getúlio Vargas.

32.2.1. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano, a contar de Janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

32.3. GESTANTES COMISSIONISTAS: Para pagamento dos salários correspondentes a licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo no item 32.2. desta cláusula.

32.4. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei n.º 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

33. TRANSPORTES DOS EMPREGADOS: A) DO EXERCÍCIO DO DIREITO DO VALE-TRANSPORTE: De acordo com o estabelecido pela legislação vigente, para o exercício do direito de receber o vale-transporte o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa, devendo esta informação ser atualizada anualmente ou, sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Portanto, cada empregador somente está obrigado a fornecer a quantidade de vales-transportes que explicitamente comprovar-se serem necessários ao efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês, apurando-se esta quantidade



pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias úteis do mês. Ocorrendo o trabalho em outros dias, também serão fornecidos os vales-transportes necessários.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Mensalmente, quando o empregador efetuar a entrega dos vales-transportes a seus empregados, deverá providenciar competente recibo de entrega, no qual constará a quantidade de vales-transportes entregues, pelo quais, os empregados assinarão o recebimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregado beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, constituindo-se em falta grave a declaração falsa ou seu uso indevido.

B) DO CUSTEIO DO VALE-TRANSPORTE: O vale-transporte será custeado pelo empregado beneficiário, na parcela a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens e, pelo empregador, no que exceder à parcela anteriormente referida, ficando o empregador, autorizado a descontar, mensalmente, o valor da citada parcela.

34. HOMOLOGAÇÕES: A partir de 01.06.1995 passam a ser documentos essenciais e obrigatórios para a realização de homologações de rescisões de contrato de trabalho, as certidões negativas de débitos junto as entidades sindicais convenientes e as cópias dos respectivos comprovantes (Contribuições Patronais e dos Empregados – Contribuição Sindical, Reversão Salarial, Taxa Confederativa e Contribuição Assistencial) da quitação das contribuições devidas as mesmas, especialmente as fixadas no presente instrumento e aprovadas pelas respectivas categorias.

35. AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado, será de 30 (trinta) dias para o empregado que conta com até 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, e, depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue: A) de 05 a 10 anos de serviço na mesma empresa - 45 (quarenta e cinco) dias; B) de 10 a 15 anos de serviço na empresa - 60 (sessenta) dias; C) de 15 a 20 anos de serviço na empresa - 75 (setenta e cinco) dias; D) de 20 a 25 anos de serviço na empresa - 90 (noventa) dias; E) de 25 a 30 anos de serviço na empresa - 105 (cento e cinco) dias; F) acima de 30 anos de serviço na empresa - 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período.

36. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar 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, com notificação expressa à empresa.

37. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL VAREJISTA: É devida às entidades sindicais representativas do Comércio Varejista, para 2001, a Contribuição Assistencial Patronal Varejista, fixada pelas respectivas assembleias e cujos valores e data de vencimento serão consignados nas guias próprias fornecidas pelas referidas entidades.

38. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL VAREJISTA: É devida às entidades sindicais representativas do Comércio Varejista, para 2001, a Contribuição Confederativa prevista no Artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal/1988, fixadas pelas respectivas assembleias e cujos valores e data de vencimento serão consignados nas guias próprias fornecidas pelas referidas entidades.

39. DEFICIENTES FISICOS: As empresas que tiver acima de quarenta funcionários, terão que contratar 5% (cinco por cento), de seu quadro de trabalhadores, pessoas Portadoras de Deficiência Física desde que o trabalhador esteja apto para exercer a função, num prazo de sessenta dias, a contar



da assinatura da C.C.T Porém o Sindicato dos Empregados compromete-se de qualificar tais empregados realizando treinamentos para esses funcionários.

40. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: Por ocasião das homologações rescisórias de contrato de trabalho, efetuadas junto à Entidade Sindical dos Empregados, a mesma deverá exigir Certidão Negativa da Entidade Sindical Patronal.

41. MUDANÇAS DE SETOR A GESTANTE: Será assegurada as trabalhadoras gestante o direito de mudança de setor de trabalho, ou função quando estas apresentarem sinais que podem provocar danos a saúde do bebê, desde que comprovada por atestado médico.

42. ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO – Assegura-se o direito a ausência remunerada ao empregado, até 02 (dois) por semestre, para acompanhamento de tratamento de saúde, em caso de doença grave do cônjuge ou filho menor, ou dependente previdenciário até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação por atestado médico.

43. ESTABILIDADE DE FUNCIONÁRIO TRANSFERIDO – Assegura-se a estabilidade de 01 (um) ano ao empregado transferido para outro município, na forma do artigo 469 da C.L.T.,

PARAGRAFO PRIMEIRO : concede-se um adicional de transferencia estabelecido pelo art.469 da C.L.T. no percentual de 25% (vinte e cinco), sob o salário nominal.

44. AUXILIO FUNERAL : Em caso de morte do (a) empregado (a), o empregador pagará a 01 (um) familiar habilitado, a titulo de auxilio funeral, 02 (dois) salários, mediante recibo.

45.CONDIÇÕES IGUAIS DE TRABALHO PARA TODOS OS EMPREGADOS: As empresas garantiram as mesmas condições de trabalho, de salário e de ascensão profissional a todos os empregados, sem distinção de gênero, raça, ou credo, estado civil e concepção ideológica.

46. DISPENSA DO ESTUDANTE : será concedido dispensa não remunerada de ate 30 dias para os estudantes que efetuarem estágios curricular em outro estabelecimento.

47. PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da C.L.T., fica estipulada multa de ½ (meio) salário mínimo por clausula descumprida em favor do trabalhador.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho, firmados ,entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria econômica convenientes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical.

Pato Branco, 04 de julho de 2001.


ASSIS FRANCISCO ANHAIA - Presidente
Sindicato dos Empregados no Comércio de Pato Branco


CIRO C. CHIOCHETTA - Presidente
Sindicato do Comércio Varejista de Pato Branco



