

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA CNPJ – 76.586.346/0001-85 com sede à Rua: XV de Novembro nº 1040 Curitiba-Pr e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPO LARGO CNPJ – 72132269-0001/32** com sede à Rua: XV de Novembro nº 2535 centro Campo Largo- Pr por seus Presidentes, celebram Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos que seguem:

01. VIGÊNCIA: A Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, de **1º de MAIO DE 2.008 a 30 DE ABRIL DE 2.009**.

02. CATEGORIAS ABRANGIDAS: A Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais, representadas pelos signatários, excetuadas as que se regulam por Convenções específicas.

03. BASE TERRITORIAL: A Convenção Coletiva de Trabalho terá aplicação aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba e Região Metropolitana nos Municípios de Campo Largo e Balsa Nova.

04. SALÁRIO NORMATIVO. Assegura-se, a partir de **1º DE MAIO DE 2.008**, aos empregados com mais de 90(noventa) dias que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, os seguintes salários normativos:
 a)Aos empregados que trabalham em copa, cozinha, limpeza, portaria, guarda, fica assegurado o salário normativo de **R\$ 501,00 (quinhentos e um reais)**
 b)Aos empregados que trabalham nas demais funções, excluídas as previstas nas letras "A" e "C" desta cláusula, será garantido o salário normativo de **R\$ 531,00 (quinhentos e trinta e um reais)**.
 c)Não se aplica aos empregados que trabalham nas funções de "oficce-boys", contínuos, pacoteiros e entregadores, o salário normativo previsto nesta cláusula, nem a garantia prevista na cláusula 05 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

d)Aos empregados comissionistas, com mais de 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia mínima de **R\$ 569,24 (Quinhentos e sessenta e nove reais e vinte e quatro centavos)**

PARÁGRAFO ÚNICO – o piso salarial de todos os integrantes da categoria durante os primeiros noventa (90) dias de serviço ao mesmo empregador será de **R\$ 415,00 (quatrocentos e quinze reais)**.

05. GARANTIA DE VALOR AO SALÁRIO NORMATIVO: Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao salário normativo da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento).

06 . REAJUSTE SALARIAL : Os salários fixos, ou parte fixa dos salários de **1º de MAIO de 2007**, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em **1º de MAIO de 2.008**, com a aplicação do percentual de **7 % (sete por cento)**
 6.1. Aos empregados admitidos após **1º de MAIO de 2007**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço , nos seguintes termos :

MÊS DE ADMISSÃO	TOTAL ACUMULADO
Maio/2007	7,00%
Junho/2007	6,62%
Julho/2007	6,11%
Agosto/2007	5,87%
Setembro/2007	5,07%
Outubro/2007	4,72%
Novembro/2007	4,32%
Dezembro/2007	3,78%
Janeiro/2008	2,71%
Fevereiro/2008	1,91%
Março/2008	1,33%
Abri/2008	0,73%

6.2. 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 **Maio de 2007**. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrução Normativa nº 4 do T.S.T., alínea XXI).

6.3 As condições de antecipação e reajustes dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **Maio de 2.008**.

6.4. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **Maio de 2.008**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

07. EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS: As empresas concordatárias e a massa falida, que continuarem a operar e as empresas que se encontrarem em dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com o Sindicato dos Empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salariais e haveres rescisórios.

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

8.1. 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 e, dias de afastamento para tratamento de saúde a cargo do empregador, adotar-se-á a média das comissões dos doze meses anteriores ao mês da rescisão contratual; e no caso de férias integrais, será concedida a média das comissões aos doze meses anteriores ao período de gozo.

8.2. Caso a inflação apurada nos períodos indicados no item 8.1., medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (Dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviços, aviso prévio indenizado e, salários relativos à licença maternidade, serão atualizadas com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do I.B.G.E.. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice, será adotado o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DE MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

8.3. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 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.

09. GESTANTES COMISSIONISTAS: Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade será observado o contido no art. 393 da CLT e a Legislação Providenciária vigente.

10 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Quanto o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento, contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na CTPS o referido contrato.

11. REPOUSO SEMANAL: O repouso semanal remunerado será concedido preferencialmente aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho nos domingos, será garantido aos empregados, repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês, com exceção dos vigias.

12. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: Na rescisão do contrato de trabalho ficam os empregadores obrigados a anotar as Carteiras de Trabalho e proceder a quitação dos respectivos haveres, líquidos e certos, nos prazos constantes do Artigo 477 da C.L.T., sob pena de multa equivalente a 50% (Cinquenta por cento) do valor das verbas rescisórias devidas ao empregado. A incidência desta multa afasta a aplicação daquela prevista para a mesma hipótese no parágrafo 8º do Artigo 477 da C.L.T..

PARÁGRAFO ÚNICO - No caso do empregado não comparecer na empresa para o recebimento de seus haveres, esta comunicará ao Sindicato dos Empregados, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contados do dia do vencimento da obrigação, eximindo-se do pagamento da multa aqui estabelecida, bem como da prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da C.L.T. desde que comprove por escrito, ciência do empregado quanto a data, local e horário estabelecido para o pagamento.

13. MENORES: É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistências, sem formalização do Contrato de trabalho, ressalvado o disposto na Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000

14.. COMPROVANTE DE PAGAMENTO: As empresas fornecerão aos empregados, mensalmente, envelopes de pagamento ou contracheques, discriminativos dos valores da remuneração e respectivos descontos.

15. ESTUDANTES: Não será prorrogado o horário de trabalho dos empregados estudantes que comprovem sua situação escolar e manifestem desinteresse pela prorrogação.

16. ANOTACÕES: Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissões durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.

17. UNIFORMES: Exigido ou necessário o uso de uniformes, o custo será de responsabilidade dos empregadores, sendo vedada qualquer forma de desconto aos empregados, direta ou indiretamente.

18. 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 nº 1 do T.S.T.).

19. ESTABILIDADE DA GESTANTE: A gestante gozará 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, até a data da formalização da rescisão do contrato de trabalho. Na falta de fornecimento de recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez pelo empregador por todos os meios de provas admitidas em direito.

20. ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE VESTIBULANDO: Serão abonadas as faltas do estudante vestibulando nos dias que estiver realizando provas de exames de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior conforme determina o artigo 473 inciso VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

21. FÉRIAS PROPORCIONAIS: Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais à base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 261)

22. CONFERÊNCIA DE CAIXA: A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo este impedido de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo recusa injustificada à conferência. No caso de impossibilidade

por doença ou força maior, a conferência do caixa deverá ser feita na presença de um outro operador de caixa e do gerente ou preposto da empresa.

23. CHEQUES SEM FUNDOS: Os empregados não sofrerão descontos salarial de cheques sem fundos, bem como cartões de crédito, recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas normas da empresa, expressas em documentos firmado pelo empregador.

24. CONTROLE DE FREQUÊNCIA HORÁRIO: Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será utilizado, obrigatoriamente, livro ou cartão-ponto, nos quais o empregado, pessoalmente, deverá registrar sua freqüência.

25. ATESTADOS: Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, do Sindicato dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas.

26. RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a encaminhar ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação dos empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão oficial competente.

27. ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO: O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados para o uso dos empregados, nos momentos de pausa no atendimento ao público.

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

29. LICENÇA NÃO REMUNERADA: 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, simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias no ano.

30. DESCONTOS: São válidos os descontos salariais efetuados pelo empregador, com autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguros, de Previdência Privada ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa de seus trabalhadores, em benefício de seus dependentes, não afrontam o disposto no Artigo 462 da C.L.T., salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vici e o ato jurídico. (Precedente 342 do T.S.T.).

31. EMPREGADO EM FASE DE APOSENTADORIA : Ao empregado com um mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na empresa e que na vigência do contrato de trabalho comprovado, por escrito, estiver em condições de no mínimo em 12 (doze) meses adquirir o direito à aposentadoria, na hipótese de sua despedida imotivada, por iniciativa da empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não tiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base no limite do último salário percebido na empresa. O direito será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo ou passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

32. TRABALHO DOMINGOS E FERIADOS: É devida em dobro a remuneração do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador, exceção feita ao disposto na cláusula 33 e 34 desta CCT.

33-DOMINGO NATALINO: Nos dias **07, 14 e 21 de dezembro de 2008 (domingo)**, a utilização do trabalho dos empregados integrantes da categoria será **das 10:00 (dez) às 19:00 (dezenove) horas** com intervalo para refeição de 1:00 (uma) hora. Independente da forma de utilização dos trabalhadores conforme cláusula abaixo em ambos os casos será fornecido aos empregados gratuitamente nesses dias, vale transporte (ida de volta) e vale refeição no valor de 2% (dois por cento) do Salário Normativo vigente.

33.1 Os empregados que trabalharem nos dias **14/12/2008 ou 21/12/2008** (domingo), ou em ambos, terão folga a título de compensação nos dias **23/02/2009, 24/02/2009 e no dia 25/02/2009 até às 13:00 horas**. Tratando-se de uma compensação previamente ajustada entre as partes, não se observará aqui o previsto no artigo 67, da CLT.

33.2 No dia **07/12/2008 (domingo)** fica facultado a utilização do trabalho dos integrantes da categoria no horário das 10:00 às 19:00 horas. As empresas que tiverem interesse em trabalhar nesses dias, pagarão aos empregados o dia trabalhado, com acréscimo de 100% (cem por cento), não se computando nesse dia o descanso semanal remunerado. No pagamento aos comissionistas a empresa deve observar a média salarial percebida no mês pelo empregado, como limite mínimo. Será observado o intervalo de 1:00 (uma) hora e lanche de 2% (dois por cento) do Salário Normativo vigente.

34 DOMINGOS EM DATAS FESTIVAS : Nos dias **08/06/2008, 03/08/2008, 05/10/2008 e 05/04/2009** fica facultado a utilização do trabalho dos integrantes da categoria, no horário das 10:00 (dez) às 19:00 (dezenove) horas, com intervalo para refeição de 1:00 (uma) hora.

§ 1º: Considerando-se que o domingo dia **03.05.2009** que antecede o "dia das mães" ocorre antes da assinatura da Convenção Coletiva, mas dentro do período da sua vigência (01/05 a 30/04), fica facultada a utilização do trabalho dos integrantes da categoria, nesse dia, no horário das 10:00 (dez) às 19:00 (dezenove) horas, com intervalo para refeição de 01:00 (uma) hora, observando o previsto no § 2º desta cláusula.

§ 2º- O trabalho prestado nesse domingo será remunerado como hora extraordinária acrescida com o percentual de 100% (cem por cento), não se computando nesse dia trabalhado, para cálculo da remuneração, o descanso semanal remunerado. A empresa fornecerá vale refeição no valor mínimo de 2% (dois por cento) do Salário Normativo vigente., além do vale-transporte de ida e volta.

34.1 Estará dispensada do cumprimento da obrigação a empresa, quando fornecer ou estiver fornecendo alimentação sob outra modalidade, inclusive Programa de Alimentação ao Trabalhador, restaurante ou em refeitório próprio, desde que a alimentação por ela fornecida seja de valor no mínimo de 2% (dois por cento) do Salário Normativo vigente.

35. BANCO DE HORAS: Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, denominado "Banco de Horas", nos termos do Art. 59,§ 2º, da C.L.T., com a redação da Lei nº 9.601/98, pelo qual poderá ser dispensado o acréscimo do salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, a soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. Fica estabelecido que não pode ser objeto de compensação as datas já declinadas na presente Convenção Coletiva com a finalidade de descanso dos Empregados. As empresas deverão protocolar no Sindicato Profissional o acordo entregando uma cópia para arquivo do mesmo.

35.1. O Banco de Horas não se aplica para elastecer o horário da empresa no atendimento ao público. A empresa observará o contido na Lei municipal vigente.

36.ACORDOS COLETIVOS : Para a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, a critério da entidade ficará dispensada de publicar editais para a convocação dos interessados, lavrar atas de assembléias e listas de presença, sendo tais formalidades supridas por termo de celebração do Acordo coletivo de trabalho e respectiva lista de assinaturas dos interessados

37.CONTRIBUIÇÃO PATRONAL: No mês de julho/2008 as empresas deverão recolher ao Sindicato Patronal, a Contribuição Confederativa, conforme prevê o Art. 8º, Inciso 4º da Constituição Federal, valor a ser determinado pela Fecomércio.

38.CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial estabelecida em assembléia geral dos trabalhadores em 22/04/2008 em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA no valor equivalente a 5% (cinco por cento) da remuneração "per capita", a ser descontada de todo empregado da categoria, devendo 2,50% (dois inteiros e cinqüenta décimos) ser descontado na folha de pagamento do mês de JUNHO/2008 e recolhida até o dia 07/07/2008 e os restantes 2,50% (dois inteiros e cinqüenta décimos) ser descontado da folha de pagamento do mês de JULHO/2008 e recolhida até o dia 07/08/2008.

§ 1º - Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Artigo 600 da CLT;

§ 2º - Deverá ainda proceder-se ao desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados admitidos após a data-base (MAIO) com o prazo de 30(trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

§ 3º - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente no Sindicato ou ao empregador, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao registro da Convenção Coletiva de Trabalho, com identificação e assinatura do oponente. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto;

§ 4º - Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas rol com cópia das oposições, no prazo de 10(dez) dias após a data de oposição;

§ 5º - É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento de pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados;

§ 6º - O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quinto poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados;

§ 7º - O Sindicato profissional divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições fixadas;

§ 8º - O desconto da Contribuição Assistencial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas

39. DIFERENÇAS SALARIAIS: As diferenças salariais havidas nos meses de Maio/2008, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas até a data limite para pagamento dos

salários do mês de **Junho/2008**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

40. MULTA: Em cumprimento ao dispositivo no Artigo 613, VIII da C.L.T., para as infrações a essa Convenção Coletiva de Trabalho, incidirá multa de valor equivalente

a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo (cláusula 04) , que reverterá em favor do empregado prejudicado.

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.

Curitiba, 26 de maio de 2008

Sindicato do Comércio Varejista de Campo Largo
Presidente José Canisso
CPF - 232.509.419 - 72

Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba e Região Metropolitana
Presidente Ariosvaldo Rocha
CPF- 301.764.769-20

46212.006932/2008-37
Ministério do Trabalho

Delegacia Regional do Trabalho de Curitiba, nos termos do art. 614 da C.L.T., o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito. Curitiba, 29 de maio de 2008

Vera Lucia Ferreira da Sotá
Seção de Relação do Trabalho/DRT/PR
Mat. 1102766