

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001217/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/04/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017551/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.005942/2016-65
DATA DO PROTOCOLO: 01/04/2016

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: e Registro n°:

Processo n°: e Registro n°:

Processo n°: e Registro n°:

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO GRUPO COMERCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS DO ESTADO DO PARANA , CNPJ n. 81.906.810/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO SOARES;

E

SINDICATO DOS CEMITERIOS PARTICULARES DOS ESTADOS DO PARANA E SANTA CATARINA - SINCEPPASC, CNPJ n. 03.742.402/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO CAMARGO;

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 janeiro de 2016 a 31 de maio de 2017 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS E TRABALHADORES EM CEMITÉRIOS PARTICULARES E CREMATÓRIOS**, com abrangência territorial em PR.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se, a partir de 1º de Janeiro de 2016 aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por período superior a 90 (Noventa) dias, os seguintes pisos salariais:

a) Aos empregados lotados nas funções de copa, cozinha, limpeza, portaria, contínua e “office-boys” – R\$ 1.093,00 (Mil e noventa e três reais);

b) Aos demais empregados – R\$ 1.202,00 (Mil duzentos e dois reais).

Parágrafo Único: O empregado sujeito ao cumprimento de jornada especial de trabalho, inferior às 220 (duzentos e vinte) horas mensais, terá sua remuneração assegurada, considerando a divisão do maior piso da categoria por 220 horas, ficando ainda assegurada a percepção dos reflexos legais pelos valores efetivamente pagos.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, serão reajustados com aplicação do percentual de 11,5% (onze vírgula cinco por cento), a contar de 01 de janeiro de 2016.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados admitidos após 1º de janeiro de 2015 será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, em função do percentual acima, nos seguintes termos:

Mês de admissão	Índice de correção
Janeiro/15	11,50 %
Fevereiro/15	9,85 %
Março/15	8,56 %
Abril/15	6,92 %
Mai/15	6,15 %
Junho/15	5,09 %
Julho/15	4,27 %
Agosto/15	3,66 %
Setembro/15	3,40 %
Outubro/15	2,86 %
Novembro/15	2,06 %
Dezembro/15	0,92 %

Parágrafo Segundo: **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 janeiro de 2015. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferências de cargo,

equiparação salarial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrução Normativa 04 do TST, alínea XXI).

Parágrafo Terceiro: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após janeiro de 2016 serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Parágrafo Quarto: Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas, facultando-se o Dissídio Coletivo de insucesso da negociação.

Parágrafo Quinto: As diferenças salariais havidas a partir do mês de Janeiro de 2016, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas até a data limite para pagamento dos salários do mês de abril de 2016 sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA QUINTA - DAS ATIVIDADES INSALUBRES

O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, de acordo com o artigo 194 da CLT, através da utilização do Equipamento de Proteção Individual ou Coletivo.

Comissões

CLÁUSULA SEXTA - DAS COMISSÕES

Assegura-se a garantia salarial mínima de R\$ 1.202,00 (Mil duzentos e dois reais) aos empregados remunerados mediante comissão ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões.

Parágrafo Primeiro: Esta garantia mínima será devida caso o empregado não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia mínima ora fixada considera-se incluída a remuneração do repouso semanal.

Parágrafo Segundo: Os pagamentos das comissões será regido ainda pelas seguintes

condições:

- a) Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de janeiro;
- b) No caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo;
- c) Para o pagamento dos dias de afastamento para tratamento de saúde, a cargo do empregador e dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.
- d) 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.
- e) Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativos a planos de saúde, vales-farmácia e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.
- f) 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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SÉTIMA - BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO OU VALE-COMPRAS

Os empregadores abrangidos por esta convenção coletiva concederão aos empregados representados pela entidade sindical signatária vale-alimentação/refeição, vale-mercado ou similar, nos termos da lei n.º 6321/1976 e do Decreto n.º 5/1991, que tratam do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, obedecendo-se as seguintes condições:

- a) O benefício não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração do empregado para qualquer fim;
- b) O empregado expressamente optará em receber o vale-alimentação/refeição, o vale-mercado ou similar;
- c) Assegura-se ao empregador o desconto salarial equivalente a 20% (vinte por cento) do seu custo efetivo, na forma dos dispositivos legais acima indicados;

d) O valor individual do benefício é fixado em **R\$ 13,50 (Treze reais e cinquenta centavos)** por dia efetivamente trabalhado, que será entregue ao empregado, mediante recibo, na mesma data do pagamento dos salários mensais;

e) A empresa que já concedia benefício na forma de vale-alimentação/refeição, vale-mercado, cesta básica ou similar, antes da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverá, obrigatoriamente, garantir a equiparação entre o benefício já concedido e o benefício ora instituído, devendo o mesmo corresponder mensalmente ao valor diário previsto na alínea “d” desta cláusula, multiplicado pelo número de dias efetivamente trabalhados no mês;

f) Exclui-se dentre os beneficiários da presente cláusula, o empregado que já esteja percebendo alimentação fornecida pelo empregador ou pelo tomador de serviços, em refeitório na própria empresa ou mesmo em restaurante por ela contratado para tal fim.

g) Fica garantida a percepção do benefício hora instituído aos trabalhadores afastados pela previdência social, seja por auxílio doença comum ou acidentário e auxílio maternidade ou paternidade até o limite de 6 (seis) meses, neste caso, percebendo o equivalente diário multiplicado pelo número de dias úteis do mês.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA OITAVA - DO VALE TRANSPORTE

Fica facultado ao empregador o realizar o pagamento do “VALE TRANSPORTE” ao empregado em moeda nacional corrente.

Seguro de Vida

CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA

Em favor de cada empregado o empregador manterá um seguro de vida e acidentes pessoais em favor dos empregados com valores máximos de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) acrescido do reajuste integral do INPC acumulado dos últimos 12 meses, acrescidos de 5% de aumento real por morte natural e R\$ 10.000,00 (dez mil reais) acrescido do reajuste integral do INPC acumulado dos últimos 12 meses, acrescidos de 5% de aumento real quando decorrente de acidente de trabalho com invalidez. É facultado ao empregador substituir a obrigação desta cláusula por condição que garanta ao empregado um auxílio funeral.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas deverão efetuar a homologação do termo de rescisão do contrato individual de trabalho do empregado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data para pagamento das verbas rescisórias. Os prazos para pagamento das verbas rescisórias devem obedecer as disposições contidas no §6º, do art. 477, da CLT.

Parágrafo primeiro: independentemente das sanções legais, em caso de atraso no pagamento das quantias líquidas e certas, ou em caso de atraso na homologação da rescisão contratual por culpa do empregador, o empregador ficará obrigado a pagar ao empregado multa à razão de 2% (dois por cento), por dia de atraso.

Parágrafo segundo: A não observância, pelas empresas, do prazo para a homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho acima estipulado, implicará na incidência de multa, em favor do empregado prejudicado, em valor equivalente ao menor piso salarial da categoria estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo terceiro: as empresas se obrigam a pagar as despesas efetuadas pelo empregado, em caso de necessidade de deslocamento para fora da localidade de sua residência, quando chamado para o recebimento dos haveres rescisórios ou homologação da rescisão contratual.

Parágrafo Quarto: Com base no disposto na Instrução Normativa MTPS/SNT nº 03 e demais normas aplicáveis, as empresas ficam obrigadas a apresentar, no ato das homologações de rescisões de contrato de trabalho de seus empregados, os documentos abaixo, sem os quais fica garantido a Fetavispp o direito de se recusar a efetuar a homologação da rescisão contratual:

- a) O termo de rescisão de contrato de trabalho em 05 (cinco) vias;
- b) A CTPS deverá estar dada baixa e atualizada, incluindo anotações da contribuição sindical e taxa de contribuição assistencial;
- c) Exame médico demissional;
- d) Aviso prévio em 2 (duas) vias, já devidamente assinado pelo empregado;

- e) Extrato atualizado na conta vinculada;
- f) O formulário do seguro desemprego, dispensa sem justa causa;
- g) Guia da GRFC quitada, Chave de Identificação e demonstrativo do trabalhador em 2 (duas) vias;
- h) Carta de preposto, caso o empregador não possa comparecer;
- i) O registro do empregado, em livro, ficha ou cópia dos dados obrigatórios;
- j) Pagamento em dinheiro no ato da homologação ou depósito em dinheiro na conta bancária do funcionário (dentro do prazo do art.º 477 da CLT). Obs: somente serão aceitos cheques administrativos ou visado até às 15:00 horas;
- k) Média de horas extras, comissão e dsr, especificadas no verso da rescisão;
- l) Taxa de reversão salarial e contribuição sindical;
- m) Extrato bancário da quitação em 2 (duas) vias.
- n) Perfil Profissiográfico Previdenciário.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

Com base no disposto na Lei 12.506/2011 e demais normas aplicáveis, o aviso prévio dado pelo empregador ao empregado (demissões sem justa causa), de toda a categoria abrangida pela presente convenção coletiva de trabalho, passa a ser regida pelos seguintes preceitos:

- a) A partir de um ano e um dia, o aviso prévio previsto nesta cláusula será acrescidos de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 120 (cento e vinte) dias, ou seja, se o empregado foi demitido com 1(um) ano e 1 (um) dia de labor, o prazo do aviso prévio será de 33 (trinta) dias, e assim sucessivamente;
- b) Nos casos de cumprimento do aviso prévio, o trabalhador somente deverá trabalhar por 30 (trinta) dias, garantida a redução dos 7 (sete) dias corridos ou 2 (duas) horas por dia trabalhado, sendo o restante do aviso indenizado pelo empregador;
- c) O novo prazo do aviso prévio integra o contrato de trabalho para todos os efeitos legais, consoante determina o artigo 487, § 1º da CLT, devendo a projeção ser anotada na CTPS exatamente nos mesmos moldes do aviso prévio anterior, ou seja, será feita a anotação da data de saída como sendo o último dia efetivamente laborado;
- d) 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,

devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT;

e) Havendo cumprimento parcial do aviso, o prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio, devendo, nesta última hipótese, ser pago no primeiro dia imediato ao término do prazo do aviso prévio;

f) O aviso prévio previsto na presente cláusula aplica-se somente em benefício do trabalhador, sendo que nos casos de pedido de demissão o aviso prévio aplicável será sempre de 30 (trinta) dias.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa desde o momento da confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, nos termos da letra b, do inciso II, do artigo 10º do ADCT.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DURAÇÃO E HORÁRIO DE TRABALHO

Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será utilizado obrigatoriamente livro ou cartão ponto, nos quais o empregado pessoalmente deverá registrar sua frequência.

a) As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as primeiras 20 mensais, 65% (sessenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 e até 40 horas mensais, e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 mensais;

b) Os trabalhos realizados em dias destinados ao Descanso Semanal Remunerado incluído os feriados, como definido em Lei, serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, desde que não haja a respectiva compensação em outro dia da semana;

c) Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança e conforto, que seus

empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalo para descanso (Artigo 71 da C.L.T.). Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente;

d) Fica estabelecida a possibilidade de adoção da escala de trabalho em regime 4x2, ou seja, quatro dias de trabalho por dois dias de descanso, com jornada de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, ficando ainda garantido que nestes casos, o descanso semanal será realizado em pelo menos um domingo no mês;

e) Considerada a especificidade da atividade da categoria, fica ajustada entre as partes a possibilidade da fixação entre as empresas e a Fetravispp, mediante formalização de acordo coletivo de trabalho, da jornada de 12x36, ou seja, de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso ou outra que melhor atenda as necessidades operacionais das empresas, igualmente por acordo coletivo, observando-se as hipóteses legalmente admissíveis;

f) Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas trabalhadas, denominado **Banco de Horas**, mediante a formalização de acordo coletivo de trabalho com a Fetravispp.

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO PONTO ELETRÔNICO

Conforme artigo 2º da Portaria Nº 373 de 25 de Fevereiro de 2011 do MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, esta convenção autoriza como forma alternativa, a utilização de ponto eletrônico sem a necessidade de impressão direta pelo próprio ponto eletrônico. No entanto, deve ser possível através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Faltas

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS FALTAS

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - UNIFORMES

Exigido ou necessário o uso de uniformes, o custo será de responsabilidade dos empregadores, sendo vedada qualquer forma de desconto dos empregados, direta ou indiretamente, tais como adiantamentos ou vales.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados, concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato para participarem 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 ao ano.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à Entidade Sindical dos Empregados, uma cópia de sua RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação de salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE EMPREGADOS

a) Nos termos do artigo 514, alínea e, da Consolidação das Leis do Trabalho e segundo entendimento manifesto do Supremo Tribunal Federal, solicita-se o desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial em favor da FETRAVISPP Federação dos Trabalhadores em Empresas Enquadradas no Terceiro Grupo do Comércio e Empresas Prestadoras de Serviços

do Estado do Paraná no valor equivalente a 3% (três por cento) dos salários já reajustados de cada um dos trabalhadores beneficiados pela Convenção Coletiva de Trabalho, a serem descontados em parcela única sobre o salário de junho/2016 e recolhido até 10/08/2016, através de ficha de compensação bancária ou guia de recolhimento.

b) Em caso de não recolhimento até as datas aprazadas, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Art. 600 da CLT;

c) Solicita-se o desconto da Contribuição Assistencial dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (Janeiro/16), com o prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

d) O trabalhador poderá opor-se ao desconto da Contribuição Assistencial, desde que o faça por escrito junto a Federação Profissional em até 10 (dez) dias após a publicação do prazo para oposição em jornal popular de grande circulação, na forma do TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho no dia 10/04/07, sendo que, neste caso, o empregado encaminhará cópia ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

e) É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados o gerente e os integrantes dos departamentos pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados a proceder à oposição ao desconto, lhe sendo vedado, igualmente, a elaboração de modelos de documento de oposição a serem utilizados pelos empregados. Serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular os pedido de oposição;

f) O desconto da Contribuição Assistencial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritas e se destinam a financiar os seus serviços sindicais voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

g) Referidas contribuições, respeitadas as disposições legais e constitucionais sobre a matéria (especialmente art. 514, letra e da CLT) foram estabelecidas nos termos das Atas das Assembleias, as quais se encontram à disposição dos interessados na sede dos respectivos sindicatos e são destinadas à manutenção das entidades sindicais patronais e de empregados.

h) Os empregadores ou seus prepostos que descumprirem a determinação do item anterior poderão ser responsabilizados administrativa, civil ou penalmente, cabendo-lhes a aplicação das sanções previstas para o caso.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - NOVA DATA BASE - APLICAÇÃO

As partes acordam a alteração da data-base da categoria para 1º de junho, tendo portanto a

presente Convenção Coletiva de Trabalho, vigência de 17 (dezesete) meses, no período de 1º de janeiro de 2016 a 31 de maio de 2017.

Parágrafo Único: Devido a mudança de data-base de 1º de janeiro para 1º de junho, os salários aqui previstos vigerão até 31 de maio de 2017 e, por essa razão, as partes negociarão na data base de 01 de junho de 2017, além das cláusulas sociais, as cláusulas econômicas, sendo que excepcionalmente estas com referência ao período de variação da inflação de 17 meses, ou seja de janeiro de 2016 a 31 de maio de 2017.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA PENAL

Como requisito formativo e nos termos do Artigo 613, VIII da C.L.T. incidirá pena no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, revertida em favor do prejudicado pelo descumprimento de obrigações constantes deste instrumento.

Parágrafo Primeiro: Os salários incontroversos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

Parágrafo Segundo: Na hipótese do atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, “pro data”;

JOAO SOARES

Presidente

**FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO
GRUPO COMERCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS
DO ESTADO DO PARANA**

CARLOS ALBERTO CAMARGO

Presidente

**SINDICATO DOS CEMITERIOS PARTICULARES DOS ESTADOS DO PARANA E SANTA
CATARINA - SINCEPPASC**