

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003274/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/08/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR042743/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.014187/2011-03
DATA DO PROTOCOLO: 11/08/2011

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
SINLOPAR SINDICATO DOS EMPRESARIOS LOTERICOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 79.093.324/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO MIGUEL TURCATTO; 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 1º de junho de 2011 a 31 de maio de 2012 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Específica para trabalhadores em Casas Lotéricas**, com abrangência territorial em **PR**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Assegura-se a partir de 1º DE JUNHO DE 2011, a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, o piso salarial de R\$ 627,00 (Seiscentos e vinte e sete reais).

3.1. É permitido ao empregador adicionar atividades de outro cargo as atividades desempenhadas habitualmente pelo empregado, desde que lhe seja pago uma gratificação cujo valor será definida pelo empregador. Sendo suprimida as atividades adicionadas, encerra-se a obrigatoriedade do pagamento da gratificação, devendo o empregado retornar as atividades anteriormente desempenhadas. A gratificação não se incorpora a remuneração do empregado par quaisquer efeitos legais.

3.2. Fica autorizada a adoção do regime de trabalho de 36 horas semanais para novas contratações de trabalhadores em Lotéricas no Estado do Paraná. Nos casos de adoção de tal regime de trabalho devera ser garantido como contraprestação mínima mensal o valor de R\$ 525,00 (Quinhentos e vinte e cinco reais), devendo ainda sua adoção ser formalizada em acordo individual, firmado entre empregado e empresa no qual será descritos os horários de início, término e intervalo de trabalho ou mediante a formalização de acordo coletivo, neste caso homologado pelo Sindicato dos empregados.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários, praticados pelas empresas serão reajustados em 01/JUNHO/2011, com a aplicação do percentual de 9,44% (nove vírgula quarenta e quatro por cento) sobre os salários vigentes em Junho de 2010.

4.1. Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2010, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, em função do percentual acima, nos seguintes termos:

Mês/Admissão	Percentual
Junho/10	9,44%
Julho/10	9,44%
Agosto/10	9,44%
Setembro/10	9,44%
Outubro/10	8,99%
Novembro/10	7,57%
Dezembro/10	6,00%
Janeiro/11	5,09%
Fevereiro/11	3,68%
Março/11	2,87%
Abril/11	1,89%
Mai/11	0,83%

4.2. COMPENSAÇÕES: A correção salarial ora estabelecida sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não de natureza espontânea ou compulsória concedidos

pelo empregador, desde junho de 2010. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (IN 04, do TST, alínea XXI).

4.3. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2011, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

4.4. Os empregadores que na data da assinatura desta CCT, já tiverem fechado a folha de pagamento e não reajustaram os salários nos meses de junho e julho de 2011 de acordo com esta cláusula, deverão pagar as eventuais diferenças juntamente com os salários de agosto de 2011, sem ônus, em folha de pagamento complementar.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias de remuneração e os respectivos descontos.

CLÁUSULA SEXTA - CHEQUES

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado, e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do art. 7º da CF, e quando for o caso, as empresas ficam autorizadas a efetuarem os descontos em folha de pagamento de salários dos valores relativos a seguro de vida em grupo, associação de empregados, convênios médicos/odontológico com participação dos empregados nos custos, tratamento odontológico, desde que tenham autorização por escrito dos funcionários e que revertam em benefícios deste e de seus dependentes.

Parágrafo primeiro: Nos termos do art. 545 da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 50% para as primeiras 20 mensais, 65% para as excedentes de 20 e até 48 horas mensais, e de 85% para as que ultrapassarem a 48 mensais.

Outros Adicionais

CLÁUSULA NONA - CAIXA /PRESTAÇÃO DE CONTAS

Os empregados que atuarem na função de operador de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância mensal máxima de até 10% do piso salarial estabelecido na cláusula "PISOS SALARIAIS", a título de quebra de caixa", sendo que, o que ultrapassar este valor, será suportado pelo empregado, podendo o empregador deduzir de seu salário, no mês correspondente da exação ocorrida. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

9.1. Após a soma total das faltas ocorridas no caixa no decorrer do mês, o valor correspondente às faltas ocorridas até o limite máximo de 10% do valor do salário base, será lançado na folha de pagamento em código específico nas vantagens como "Quebra de Caixa". E o mesmo valor será também lançado em código específico nos descontos como "Falta de caixa".

9.2. Quando o valor total das faltas ocorridas ultrapassar o limite máximo de 10% do piso do salário base, será lançado no código específico nas vantagens o valor máximo de 10% do piso como "Quebra de Caixa" e nos descontos o valor total das faltas ocorridas a ser reembolsado pelo funcionário como "Falta de caixa".

9.3. Quando o total das faltas de caixas ocorridas no mês ultrapassar o limite máximo de 10% do piso do salário base, o empregador poderá dividir a diferença que ultrapassou em parcelas de comum acordo com o empregado.

9.4. Os valores deduzidos do empregado, respeitados os parâmetros desta cláusula, bem como demais normas legais, não poderão ser reclamados judicialmente pelo empregado. Parágrafo Único - As sobras de caixas que por ventura houver, permanecerão no caixa geral da Lotérica para sanar problemas futuros que possam ter sido cometidos por: autenticações erradas

ou outros problemas relacionados ao exercício do cargo.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - CESTA BÁSICA

Fica instituída uma cesta básica mensalmente a todos os empregados em casas lotéricas abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, mediante as condições explicitadas na presente cláusula:

- a) O benefício não tem caráter salarial, não se integrando na remuneração do beneficiário para qualquer fim, direto ou indireto, decorrente da relação de emprego;
- b) O benefício será fixado em R\$ 77,00 (setenta e sete reais) aos empregados que trabalham em regime de até 6 (seis) horas diárias e de R\$ 154,00 (cento e cinquenta e quatro reais) mensais para os demais empregados;
- c) O valor correspondente à cesta básica será entregue, mediante recibo, em dinheiro ou em espécie, até o 05º dia útil de cada mês;
- d) O pagamento da cesta básica substitui qualquer outro benefício relativo a refeição ou vale refeição

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão o Vale Transporte a seus empregados na forma da Lei.

Parágrafo único – Os empregadores poderão descontar dos salários dos empregados beneficiados, o limite de 6% (seis por cento) sobre o salário base.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA POR MORTE OU INCAPACIDADE

Fica instituído o plano de assistência e benefícios ao trabalhador e sua família, nas condições abaixo especificadas:

I – Renda Familiar no caso de morte ou incapacitação do empregado segurado por acidente: 12 (doze) parcelas mensais de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais), a serem entregues ao empregado segurado ou ao seu beneficiário indicado, vencendo-se a primeira 15 (quinze) dias após a entrega dos documentos comprobatórios exigidos;

II – Assistência Alimentícia no caso de morte ou incapacitação do empregado

segurado por acidente: entrega mensal, por 12 (doze) meses, ao empregado segurado ou ao seu beneficiário indicado de 45,500 kg (quarenta e cinco quilogramas e quinhentos gramas) de alimentos, no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), na residência do empregado ou do beneficiário indicado; e

III – Assistência Financeira Imediata no caso de morte do empregado segurado: pagamento de R\$ 2.900,00 (dois mil e novecentos reais) em dinheiro ao beneficiário indicado, em até 48 (quarenta e oito) horas úteis após a comunicação formal do falecimento do empregado segurado. Caso o falecimento seja comunicado após o funeral, esta assistência será paga juntamente com a primeira parcela da Manutenção de Renda Familiar.

Parágrafo Primeiro: Serão beneficiários da presente cláusula, todos os empregados abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho com até 65 anos, que contribuirão com o valor de R\$ 2,78 (Dois reais e setenta e oito centavos), cabendo a empresa uma contribuição de igual valor, totalizando a importância de R\$ 5,56 (Cinco reais e cinquenta e seis centavos) por mês, autorizado pelo presente instrumento o desconto salarial respectivo por parte da empregadora.

Parágrafo Segundo:No caso de suspensão do contrato de trabalho, hipótese em que não há crédito salarial, durante 12 meses a partir da data de afastamento o empregado terá cobertura securitária, no entanto, com as seguintes condições:

I – Manutenção de Renda Familiar no caso de morte ou incapacitação do empregado segurado por acidente: 12 (doze) parcelas mensais de R\$ 190,00 (cento e noventa reais) a serem entregues ao empregado segurado ou ao seu beneficiário indicado, vencendo-se a primeira 15 (quinze) dias após a entrega dos documentos comprobatórios exigidos;

II – Assistência Alimentícia no caso de morte ou incapacitação do empregado segurado por acidente: entrega mensal, por 12 (doze) meses, ao empregado segurado ou ao seu beneficiário indicado de 45,500 kg (quarenta e cinco quilogramas e quinhentos gramas) de alimentos, no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), na residência do empregado ou do beneficiário indicado; e

III – Assistência Financeira Imediata no caso de morte do empregado segurado: pagamento de R\$ 1.450,00 (Hum mil, quatrocentos e cinquenta reais) em dinheiro ao beneficiário indicado, em até 48 (quarenta e oito) horas úteis após a comunicação formal do falecimento do empregado segurado. Caso o falecimento seja comunicado após o funeral, esta assistência será paga juntamente com a primeira parcela da Manutenção de Renda Familiar.

Parágrafo Terceiro: Após o período de 12 meses, o empregado será o único responsável pelo recolhimento, fazendo-o diretamente a Empresa. Neste caso, prevalecerão as condições do caput da cláusula (sem redução do capital segurado).

Parágrafo Quarto: As empresas poderão optar por outra apólice caso a empresa decida por outra seguradora, desde que as coberturas sejam exatamente idênticas às descritas na presente cláusula. Nesta situação, fica convencionado que o valor total da contratação será pago integralmente pelo empregador, ficando vedado qualquer desconto ao empregado.

Parágrafo Quinto: A contratação, pela FETRAVISPP, do plano básico de assistência e benefícios sociais aqui especificados, ocorrerá via terceiros especializados.

Parágrafo Sexto: As Empresas recolherão, mensalmente, o valor referido no parágrafo primeiro, em favor da entidade designada na forma do item anterior, por meio do pagamento de boleto bancário, até o dia 10 de cada mês, remetendo cópia dele e relação dos empregados contribuintes à entidade gestora do plano assistencial.

Parágrafo Sétimo: Os empregados usufruirão os benefícios do plano assistencial aqui tratado a partir do dia seguinte à entrega da relação e comprovante especificados no item anterior.

Parágrafo Oitavo: Cessa o direito do empregado ao plano básico de assistência e benefícios sociais na data de seu desligamento como empregado, independente do motivo da rescisão, não se computando eventual período de aviso prévio indenizado.

Parágrafo Nono: Na falta de nomeação de beneficiário, prevalecerá o disposto na legislação sobre o tema e, na falta deles, será beneficiário aquele que provar que a morte do empregado segurado o privou dos meios necessários à sua subsistência.

Parágrafo Décimo: O não recolhimento do valor mensal, acarretará à empresa o dever de indenizar diretamente em triplo e à vista os benefícios, sem prejuízo do pagamento da multa, equivalente a 10% do valor do maior piso salarial especificado nesta convenção coletiva de trabalho, por empregado e mensalmente.

Parágrafo Décimo Primeiro: Deverão ser apresentados os comprovantes de repasse dos valores descontados dos empregados, quando assim solicitado pelas entidades sindicais convenientes, bem assim quando exigida a prova de cumprimento da convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo Décimo Segundo: Os benefícios aqui estipulados não substituem e tampouco compensam aqueles já previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Décimo Terceiro: Assegura-se ao trabalhador o direito de exclusão do Plano de Assistência aqui instituído, cabendo a ele, se assim deliberar, requerer, por escrito, perante o seu sindicato de classe. A exclusão só se concretizara após a comunicação do seu sindicato a empresa

empregadora.

Parágrafo Décimo Quarto: As prestações aqui especificadas não têm natureza salarial.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

As empresas manterão seguro de vida aos empregados nunca inferior a R\$10.353,00 (Dez mil, trezentos e cinquenta e três reais).

Parágrafo Primeiro - caso o empregador mantenha seguro de vida em grupo, obrigatório por lei, não será permitido o desconto do mesmo no salário dos seus empregados.

Parágrafo Segundo – poderá o empregador instituir o presente seguro mediante apólice nacional coletiva, desde que garantido o mesmo prêmio e cobertura discriminados na presente cláusula.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 CTPS o referido contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a salário igual ao do empregado de menor salário na função, não considerada vantagens pessoais (IN 01-TST).

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADMISSÃO DE MENORES

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a proceder ao

pagamento dos haveres rescisórios, bem como a dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social, no prazo do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

No caso de denúncia, pelo empregador, do contrato de trabalho por justa causa, este indicará, por escrito, a falta cometida pelo empregado, enviando cópia da comunicação à entidade sindical respectiva.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DESEMPREGO

O empregador deverá, no prazo legal, fornecer os formulários de Seguro Desemprego, devidamente preenchidos, ao empregado demitido sem justa causa, sob pena de ser responsabilizado pelo pagamento das quotas do Seguro Desemprego a que faria jus o ex-empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO

Com base no disposto na Instrução Normativa MTPS/SNT nº 02, 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:

- a) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (05 vias);
- b) CTPS anotada e atualizada;
- c) Livro de Registro de Empregado ou documento similar quando informatizado;
- d) Aviso Prévio ou Pedido de Demissão (03 vias);
- e) Duas últimas guias (GFIP) de recolhimento do FGTS quitadas, chave de conectividade e respectiva relação de empregados anexa ou extrato atualizado da conta vinculada;
- f) Guia de Recolhimento Rescisório (GRFP) quitada e guia para habilitação ao seguro desemprego (CD), ambas em caso de demissão sem justa causa;
- g) Discriminativo das médias de remuneração variável, quando existentes, no verso do TRCT;
- h) Exame médico demissional, conforme NR nº 07 do MTb;
- i) Perfil Profissiográfico Previdenciário

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue:

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

empresa – de 120 dias.

21.1. O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumprilo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO

Será obrigatória a anotação nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social dos empregados, das funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

A gestante terá garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, **até 180 dias após o parto** e desde o momento em que seja confirmada a gravidez.

Parágrafo Único: Poderá a trabalhadora após o período da licença maternidade, manifestar perante a entidade sindical sua vontade em rescindir o contrato de trabalho, abdicando dos últimos 60 dias da estabilidade acima garantida, desde que o faça de forma justificada e por escrito.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO DO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, a partir da alta médica, nos termos da Lei 8.213/91, art. 118.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos empregados que comprovem a sua condição de estudante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS

Aos empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 horas, farão jus à refeição fornecida pelo empregador, ou em caso de não fornecimento, a um pagamento equivalente a 3,5% do piso salarial (cláusula 03), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

27.1. O trabalho executado aos sábados, após as 13 hs, não será contabilizado com hora extra, no caso do empregador conceder uma folga durante a semana, ou seja, de segunda a sexta-feira e desde que a jornada semanal não ultrapasse 44 (quarenta e quatro) horas.

27.2. Tendo em vista o horário diferenciado, a presente cláusula não se aplica aos empregados que prestarem serviços dentro de shopping centers, supermercados e assemelhados.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Fica estipulado a possibilidade da compensação de horários e redução de jornadas, por meio de Acordos Coletivos de Trabalho, nos termos do artigo 59 da CLT e do artigo 7º, XIII da Constituição Federal, que deverão respeitar as seguintes garantias mínimas:

28.1. Ficam estabelecidos os seguintes critérios e regras gerais para a flexibilização da jornada de trabalho e instituição de banco de horas para o período de vigência desta convenção, consistindo na redução de horas ou dias de trabalho, sem redução de salário, mediante compensação dessas horas com trabalho em outros dias ou semanas e na dispensa de acréscimo

de salário para o excesso de horas suplementares trabalhadas em dias ou semana que sejam compensadas, conforme disposto no parágrafo 2º do artigo 59 da CLT.

28.2. Para fins de contabilização do banco de horas, no cartão de ponto de cada empregado, serão consideradas: a) Horas a crédito dos empregados: aquelas horas suplementares trabalhadas além da sua jornada semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas; b) Horas a débito dos empregados: aquelas horas trabalhadas aquém da sua jornada semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas.

28.3. As horas suplementares poderão ser realizadas até o limite máximo de 2 (duas) horas diárias e/ou 10 (dez) horas semanais, no período de segundas-feiras a sábados e compensadas por igual quantidade em dias definidos posteriormente no mesmo mês ou até o mês subsequente.

a) A data prevista para a compensação das horas, deverão ser comunicadas pela empresa aos empregados com antecedência mínima de 01 (um) dia;

b) Não feita a comunicação prévia nos termos do parágrafo anterior, as horas trabalhadas serão pagas pela empregadora como extras, da mesma forma que, mesmo sendo aplicado o sistema de compensação aqui avençado, serão pagas como extraordinárias as horas trabalhadas em quantidade superior à jornada semanal normal.

28.4. A Empresa não descontará dos salários do empregado as horas de que seja credora, como nenhum desconto fará a tal título em hipótese de rescisão do contrato de trabalho. Em caso de rescisão de contrato, a empregadora efetuará a quitação das horas prorrogadas e não compensadas.

28.5. Em qualquer e todas as hipóteses de pagamento de horas extras, estas serão calculadas e apuradas tomando por base o salário devido na época em que realizada a quitação.

28.6. Nenhum tempo superior a duas horas excedentes da jornada normal do empregado, ou tempo excedente da sua carga semanal, poderão ser incluídos no BANCO DE HORAS para posterior compensação, e na hipótese de ocorrer a situação aqui prevista a Empresa acordante efetuará o pagamento dessas horas extras juntamente com os salários do mês em que prestada, observando o adicional correspondente.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALOS PARA DESCANSO

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalo para descanso (art. 71 da CLT). Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

29.1. Os intervalos intrajornada não concedidos pelo empregador aos

empregados, serão considerados como hora extra e deverão ser remunerados com o adicional convencional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO PARA LANCHE

Os intervalos de no máximo dez minutos para lanche, nas empresas que observarem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado será fruído preferencialmente aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados, repouso em pelo menos 01 (um) domingo ao mês.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos.

- a) 4 dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento;
- b) 3 dias no caso de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, contados da data do falecimento;
- c) 2 dias no caso de falecimento de sogro (a); avô (a), contados da data do falecimento.
- d) 1 dia por semestre para levar filho ao médico, desde que comprovado por atestado médico.
- e) Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames vestibular na cidade em que trabalham.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTUDANTE

As empresas que tiverem empregados estudantes poderão colocá-los em postos condizentes com o seu horário de estudo e assegurar a saída antecipada dos empregados, estudantes de cursos regulares, 02 (duas) horas antes do término do expediente normal, quando em dias de provas escolares que coincidam com o horário de trabalho, desde que o empregado estudante pré-avise ao Empregador com 48 (quarenta e oito) horas e comprove a sua presença nas provas.

Parágrafo Primeiro: Abonar-se-ão as faltas dos empregados para prestarem exames (provas), vestibular (inclusive ENEM - EXAME NACIONAL DO ENSINO MÉDIO) ou concurso na cidade em que reside, desde que comprovada a sua participação nas provas.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

O pagamento de férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no art. 144 da CLT.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos 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 e por prazo não superior a 10 dias ao ano.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 às férias proporcionais na base de 01/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 dias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados, uniformes ou outras peças de vestuário, bem como equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidos na

execução dos serviços.

36.1. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

As empresas realizarão obrigatoriamente exames admissionais, demissionais e periódicos em seus empregados, desde que exigidos pela legislação, preferencialmente por médicos do trabalho, sendo as despesas correspondentes de responsabilidade da empresa.

Relações Sindicais

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REVERSÃO SALARIAL

As Entidades Sindicais subscritora da presente Convenção Coletiva de Trabalho, representando os empregadores e empregados das Casas Lotéricas, solicitam às empresas que procedam aos recolhimentos das contribuições sociais fixadas pelas respectivas assembleias de empregados e empregadores, observando os seguintes parâmetros:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL DO COMÉRCIO

São devidas às entidades sindicais representativas do 3º grupo do Comércio para 2011, a Reversão Salarial e/ou Contribuição Confederativa, fixadas pelas respectivas assembleias e cujos valores e datas de vencimentos serão consignados nas guias próprias fornecidas pelas referidas entidades.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE EMPREGADOS

Nos termos do artigo 513, 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 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 agosto/2011, e recolhido até 09/09/2011, através de ficha de compensação bancária ou guia de recolhimento.

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

40.2. Solicita-se o desconto da Contribuição Assistencial dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (Junho/11), com o prazo de 30 dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

40.3. O trabalhador poderá opor-se ao desconto da Contribuição Assistencial, desde que o faça por escrito e individualmente junto Federação Profissional, 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a encaminharem ao Sindicato dos Empregados uma cópia de sua RAIS ou outro documento equivalente, que contenha a relação de empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RENEGOCIAÇÃO

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 à cláusula 03, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Art. 613, inciso VII da CLT, fica estipulada multa de 1/2 piso salarial em favor da parte prejudicada.

JOAO SOARES

Presidente

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

JOAO MIGUEL TURCATTO

Presidente

SINLOPAR SINDICATO DOS EMPRESARIOS LOTERICOS DO ESTADO
DO PARANA

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do
Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço
<http://www.mte.gov.br> .