

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR038072/2014

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;

SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV, CNPJ n. 79.583.241/0001-60, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). IVO FETRY;

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). ALDEMAR BENVINDO MASCARENHAS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2014 a 31 de maio de 2015 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Dos Trabalhadores em Empresas enquadradas no 2º Grupo do Comércio e que laboram especificamente 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 2014, a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, o piso salarial de R\$ 862,75 (Oitocentos e sessenta e dois reais e setenta e cinco centavos).

**Parágrafo Primeiro:** 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 para quaisquer efeitos legais.

**Parágrafo Segundo:** Fica autorizada a adoção do regime de trabalho de 36 (trinta e seis) 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\$ 722,65 (Setecentos e vinte e dois reais e sessenta e cinco centavos), 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/2014, com a aplicação do percentual de 9,0% (nove por cento) sobre os salários vigentes em Junho de 2013.

**Parágrafo Primeiro:** Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2013, 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/13	9,00%
Julho/13	8,56%
Agosto/13	8,77%
Setembro/13	8,51%
Outubro/13	8,09%
Novembro/13	7,15%
Dezembro/13	6,31%
Janeiro/14	5,21%
Fevereiro/14	4,25%
Março/14	3,28%
Abril/14	2,05%
Mai/14	0,89%

**Parágrafo Segundo:** 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 2013. 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).

**Parágrafo Terceiro:** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2014, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

**Parágrafo Quarto:** 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 de 2014 de acordo com esta cláusula, deverão pagar as eventuais diferenças juntamente com os salários de julho de 2014, 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 único:** 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% (cinquenta por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 65% (sessenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 48 (quarenta e oito) horas mensais, e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 48 (quarenta e oito) mensais.

#### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA NONA - CAIXA / PRESTAÇÃO DE CONTAS**



Os empregados que atuarem na função de operador de caixa/terminal, 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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% (dez por cento) 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".

**Parágrafo Segundo:** Quando o valor total das faltas ocorridas ultrapassar o limite máximo de 10% (dez por cento) 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".

**Parágrafo Terceiro:** Quando o total das faltas de caixas ocorridas no mês ultrapassar o limite máximo de 10% (dez por cento) do piso do salário base, o empregador poderá dividir a diferença que ultrapassou em parcelas de comum acordo com o empregado.

**Parágrafo Quarto:** Os valores deduzidos do empregado, respeitados os parâmetros desta cláusula, bem como demais normas legais, não poderão ser reclamados judicialmente pelo empregado.

**Parágrafo Quinto:** 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.

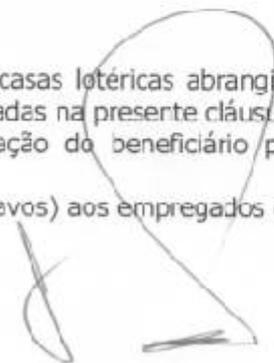
**Parágrafo Sexto:** Ficam excluídos da presente cláusula os trabalhadores que utilizem terminais/caixa compartilhados com outros funcionários ou superiores no decorrer de sua jornada, sem que haja o fechamento do terminal/caixa na troca do operador, ou que não participe ativamente do fechamento do seu caixa juntamente com seu supervisor/empregador, ficando expressamente proibido qualquer desconto dos vencimentos do trabalhador nestas condições, exceto nos casos de comprovado dolo ou culpa deste. Ressalte-se que em estando o trabalhador excluído desta cláusula este também deixará de ter direito a percepção da quebra de caixa, tendo em vista a impossibilidade de descontos de valores em decorrência de inconsistência do caixa/terminal sob sua guarda.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA - CESTA BÁSICA OU VALE ALIMENTAÇÃO

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\$ 120,50 (Cento e vinte reais e cinquenta centavos) aos empregados que



trabalham em regime de até 6 (seis) horas diárias e de R\$ 240,00 (Duzentos e quarenta reais) mensais para os demais empregados;

c) O valor correspondente à cesta básica será entregue, mediante recibo, em dinheiro ou cesta básica, vale mercado, vale alimentação, vale refeição, até o 05º dia útil de cada mês;

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE OU VALE-COMBUSTÍVEL**

Os empregadores concederão a todos os seus empregados, vale transporte ou vale combustível, a critério dos próprios empregados, referentes ao trecho residência-trabalho-residência, efetivando o desconto mensal de 6% (seis por cento) do salário base (Lei 7418/85) a título de participação, não tendo tal benefício natureza salarial para qualquer efeito.

**Parágrafo Único:** O valor do Vale Combustível será idêntico ao valor do vale transporte a que teria direito o trabalhador no seu deslocamento residência-trabalho-residência.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA POR MORTE OU INCAPACIDADE**

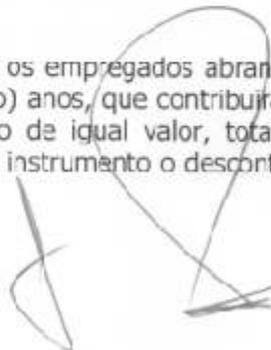
Fica instituído o plano de assistência e benefícios ao trabalhador e sua família, nas condições abaixo especificadas:

I – Renda Familiar no caso de morte ou incapacitação do empregado segurado por acidente: 12 (doze) parcelas mensais de R\$ 724,00 (Setecentos e vinte e quatro 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 69,7 kg (sessenta e nove quilos e setecentos gramas) de alimentos, no valor de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais), na residência do empregado ou do beneficiário indicado; e

III – Assistência Financeira Imediata no caso de morte do empregado segurado: pagamento de R\$ 2.9600,00 (Dois mil novecentos e sessenta 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 (sessenta e cinco) anos, que contribuirão com o valor de R\$ 5,00 (Cinco reais), cabendo a empresa uma contribuição de igual valor, totalizando a importância de R\$ 10,00 (Dez reais) 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 (doze) 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\$ 362,00 (Trezentos e sessenta e dois 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 69,7 kg (sessenta e nove quilos e setecentos gramas) de alimentos, no valor de R\$ 230,00 (Duzentos e trinta reais), na residência do empregado ou do beneficiário indicado; e

III – Assistência Financeira Imediata no caso de morte do empregado segurado: pagamento de R\$ 1.480,00 (Um mil, quatrocentos e oitenta 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 (doze) 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.

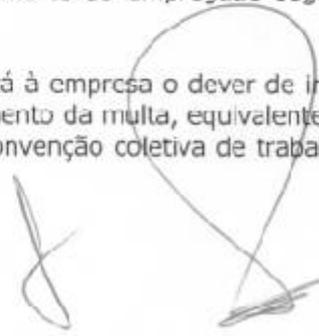
**Parágrafo Sexto:** As Empresas recolherão, mensalmente, o valor referido no parágrafo primeiro, em favor da entidade designada na forma do item anterior, por meio do pagamento de boleto bancário, até o dia 10 (dez) de cada mês, remetendo cópia dele e relação dos empregados contribuintes à entidade 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% (dez por cento) 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\$ 13.000,00 (Treze mil 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

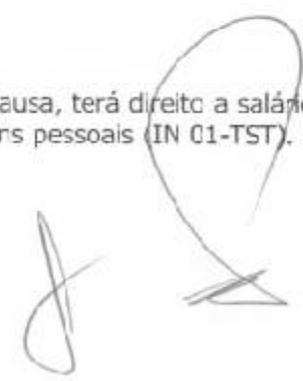
#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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 a 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.

**Parágrafo Único:** 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.

#### **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 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 Fetravispp o direito de se recusar a efetuar a homologação da rescisão contratual:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) e Termo de Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho (THRCT) em 5 (cinco) vias, não pode ser impresso frente/verso;
- b) Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
- c) Carta de preposto e instrumentos de mandato que, nos casos previstos nos §§ 2º e 3º do art. 13 e no art. 14 desta Instrução Normativa, serão arquivados no órgão local do MTE que efetuou a assistência juntamente com cópia do Termo de Homologação;
- d) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- e) Livro ou Ficha de Registros de Empregados;
- f) Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- g) Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada, independente do motivo da demissão;

...  
...  
...  
...  
...

- h) Guia de recolhimento rescisório do FGTS (GRRF) quitada, demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;
- l) Conectividade Social - chave de Movimentação do trabalhador, emitida pela conectividade social - Caixa Econômica Federal.
- j) Comunicação de Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;
- k) Atestado de Saúde Ocupacional Demissionário, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores;
- l) Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência, de acordo com a instrução SRT 15 de 14/07/2010, ressaltando que não serão aceitos recibos e cheques não administrativos como forma de pagamento das verbas rescisórias.
- m) O número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável;
- n) Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho;
- o) Discriminativo das médias das parcelas variáveis da remuneração, quando existente.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 e tres) 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.

#### **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 (sessenta) 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.

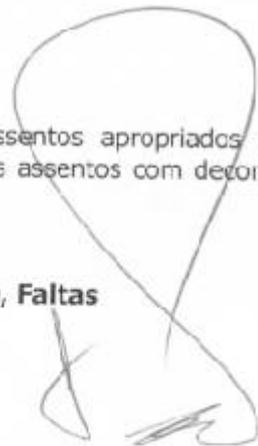
#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **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 (dezenove) 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.

**Parágrafo Primeiro:** O trabalho executado aos sábados, após as 13:00 (treze) horas, 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.

**Parágrafo Segundo:** 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:

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** 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 além da sua jornada semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

**Parágrafo Quarto:** 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.

**Parágrafo Quinto:** 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.

**Parágrafo Sexto:** 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.

**Parágrafo Único:** 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.

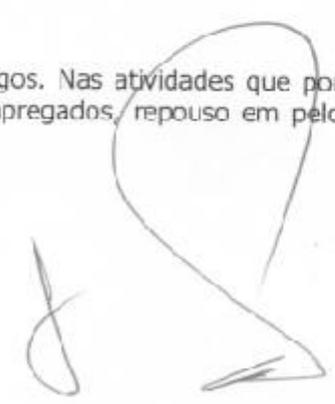
### **Descanso Semanal**

#### **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 (quatro) dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento;
- b) 3 (três) dias no caso de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, contados da data do falecimento;
- c) 2 (dois) dias no caso de falecimento de sogro (a); avô (a), contados da data do falecimento.
- d) os dias necessários para levar filho de até 5 (cinco) anos 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 Único:** 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.

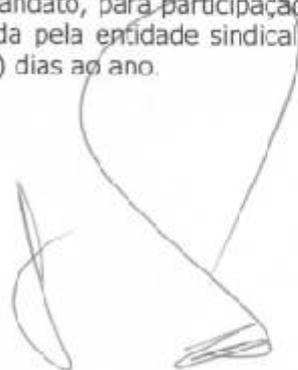
#### **Licença não Remunerada**

### **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 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) 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.

**Parágrafo Único:** 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**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

São devidas à entidade sindical Patronal a Reversão Salarial e/ou Contribuição Confederativa, fixadas pelas respectivas assembleias e cujos valores e datas de vencimentos serão consignados nas guias próprias fornecidas pela referida entidade.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 julho/2014, e recolhido até 08/08/2014**, através de boleto bancário para o recolhimento.

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

**Parágrafo Segundo:** Solicita-se o desconto da Contribuição Assistencial dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (Junho/13), com o prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

**Parágrafo Quarto:** O direito de oposição aos trabalhadores da categoria será mediante expressa manifestação da parte interessada, mediante carta individual legível, com RG, CPF e CNPJ da Empresa, a ser protocolada nas sedes regionais da entidade, **e em Curitiba, somente no seguinte endereço: Rua Iapó, 1566, Prado Velho (Sub-Sede da Federação)**, ou por correspondência endereçada a Fetravispp valendo como data do protocolo o dia da postagem.

**Parágrafo Quinto:** 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;

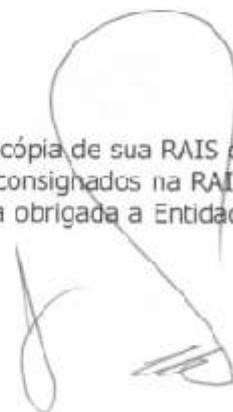
**Parágrafo Sexto:** O desconto da Contribuição Assistencial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritas e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

**Parágrafo Sétimo:** 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.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - RENEGOCIAÇÃO**

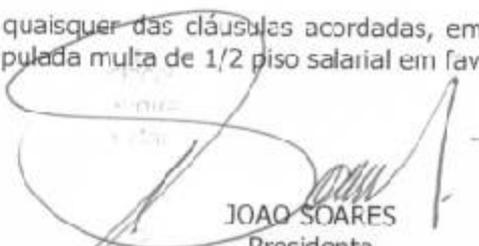
Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação à cláusula 03, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

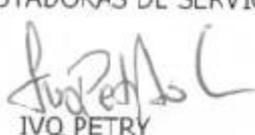
Re:

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES**

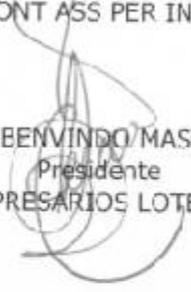
Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Art. 613, inciso VII da CLT, fica estipulada multa de 1/2 piso salarial em favor da parte prejudicada.

  
JOAO SOARES  
Presidente

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

  
IVO PETRY

Membro de Diretoria Colegiada  
SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV

  
ALDEMAR BENVINDO MASCARENHAS

Presidente  
SINLOPAR SINDICATO DOS EMPRESARIOS LOTERICOS DO ESTADO DO PARANA