

# Convenção Coletiva de Trabalho 2002/2003



**Representação Comercial**

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2002/2003

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si ajustam, de um lado como empregadores o SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS DO PARANÁ, no final assinado por seu respectivo presidente, e de outro lado representando os empregados a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO 3º GRUPO DO COMÉRCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS NO ESTADO DO PARANÁ - FETRAVISP, por seu presidente, infra-firmado, todos devidamente autorizados pelas respectivas assembléias gerais, tem justo e acertados a firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas seguintes cláusulas:

## 01. VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 meses a contar de **1º DE JUNHO DE 2002 a 31 DE MAIO DE 2003**.

## 02. REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 01/JUNHO/02, com a aplicação do percentual de **9,03% (nove vírgula zero três por cento)** sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2001.

**2.1.** Aos empregados admitidos após 01/JUNHO/01, será garantido o reajuste estabelecido acima proporcional ao seu tempo de serviço, nos seguintes termos:

Mês de admissão	Coefficiente de correção
Junho/2001 .....	1.0903
Julho/2001 .....	1.0893
Agosto/2001 .....	1.0819
Setembro/2001 .....	1.0753
Outubro/2001 .....	1.0719
Novembro/2001 .....	1.0606
Dezembro/2001 .....	1.0528
Janeiro/2002 .....	1.0394
Fevereiro/2002 .....	1.0297
Março/2002 .....	1.0252
Abril/2002 .....	1.0172
Mai/2002 .....	1.0060

**2.2. 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 2000. 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).

**2.3.** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2001, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

**2.4.** Os empregadores que na data da assinatura desta CCT, já tiverem fechado a folha de pagamento e não reajustaram os salários no mês de junho/2002 de acordo com esta cláusula, deverão pagar as eventuais diferenças juntamente com os salários de julho de 2002, sem ônus, em folha de pagamento complementar.

## 03. PISO SALARIAL

Assegura-se a partir de 1º DE JUNHO DE 2002, aos empregados que estejam prestando serviços ao mesmo empregador há 90 (noventa) dias ou mais, os seguintes pisos salariais:

- Contínuos e office-boys: **R\$228,80 (Duzentos e vinte e oito reais e oitenta centavos)**.
- Copa, cozinha, limpeza e portaria: **R\$240,20 (Duzentos e quarenta reais e vinte centavos)**.
- Demais empregados: **R\$284,40 (Duzentos e oitenta e quatro reais e quarenta centavos)**.

## 04. GARANTIA DE VALOR A PISO SALARIAL:

Fica estabelecido garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto no País, acrescido de 15% (quinze por cento).

## 05. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

## 06. 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.

## 07. UNIFORMES

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados, uniformes, fardamentos, macacões, calçados e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidos na execução dos serviços.

**07.1.** 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.

## 08. 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.

## 09. 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.

## 10. 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.

## 11. 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.

## 12. AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado terá direito às seguintes ausências legais:

- de três dias úteis em caso de falecimento do cônjuge, pais, filhos, irmãos e sogros;
- de cinco dias úteis, em virtude de casamento;
- de cinco dias úteis, para os pais, a partir do nascimento de filho, na forma da Constituição Federal;
- um dia útil por semestre para levar filho ao médico, desde que comprovado mediante atestado;

### **13. CHEQUES**

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

### **14. INTERVALO PARA DESCANSO**

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregadores 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.

**14.1.** Os intervalos intrajornada não concedidos pelo empregador aos empregados, serão considerados como hora extra e deverão ser remunerados com o adicional convencional.

### **15. PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

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

### **16. ABONO DE FALTAS**

Abonar-se-ão faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames na cidade em que trabalham.

### **17. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 65% para as primeiras 20 mensais, 85% para as excedentes de 20 e até 40 horas mensais, e de 100% para as que ultrapassarem a 40 mensais.

### **18. CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS**

Os empregados que atuarem na função 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 equivalente a 10% do piso salarial (cláusula 03). Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

**18.1.** A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo que se estiver impedido ou impossibilitado de acompanhá-lo, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo caso de recusa.

### **19. 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.

### **20. 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.

### **21. 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.

### **22. 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 2,5% do piso salarial (cláusula 03), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

**22.1.** O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13:00 horas.

### **23. INTERVALO PARA LANCHES**

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

### **24. 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 02 (dois) domingos ao mês.

### **25. 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.

### **26. 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 e cláusula 31.1, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

### **27. 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.

### **28. 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 consideradas vantagens pessoais (IN 01-TST).

### **29. MENORES**

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

### **30. RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminharemos 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.

### **31. COMISSIONISTA**

Aos empregados comissionistas será fornecido mensalmente relatório com o valor de suas vendas, a base de cálculo para pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado sobre as comissões.

**31.1.** Aos empregados comissionados, com mais de 90 dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se um garantia salarial mínima de **R\$329,92 (Trezentos e vinte e nove reais e noventa e dois centavos)**, a qual não se somará com as comissões devidas.

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

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

### **32. GESTANTES COMMISSIONISTAS**

Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite o regime de correção das comissões, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

### **33. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DE COMMISSIONISTAS**

É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei 605/49) nos percentuais de comissão, que deverá ser pago destacadamente.

**33.1.** 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 no mês correspondente.

### **34. AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, com 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.**

**34.1.** 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.

### **35. 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.

**35.1.** 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.

### **36. 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.

### **37. 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.

### **38. PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Art. 613, inciso VII da CLT, fica estipulada multa de ½ piso salarial em favor da parte prejudicada.

### **39. MEDIAÇÃO PRIVADA DE CONFLITOS**

Fica instituída no âmbito de abrangência desta CCT, a mediação privada de conflitos individuais que atuará através de uma comissão composta por 01 (um) representante indicado pela Fetravispp e 01 (um) representante indicado pelo Sindicato dos Representantes Comerciais, para atendimento durante o prazo de vigência da presente, dos eventuais conflitos individuais entre empregados e empregadores, na forma do art. 625 da CLT.

**39.1.** O funcionamento da referida comissão será regulado por documento particular a ser firmado entre as partes, havendo possibilidade de adesão a comissões já existentes no âmbito de outras entidades sindicais.

### **40. ASSINATURAS**

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho, firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical da categoria econômica conveniente e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical, sendo assinado em 05 (cinco) vias de igual teor e forma.

Curitiba, 18 de julho de 2002.

*[Handwritten signature]*  
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS  
ENQUADRADAS NO 3º GRUPO DO COMÉRCIO  
DO ESTADO DO PARANÁ - FETRAVISPP



*[Handwritten signature]*  
SINDICATO DOS REPRESENTANTES  
COMERCIAIS DO PARANÁ

*[Handwritten signature]*

MINISTÉRIO DO TRABALHO  
DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO DE  
COMÉRCIO - PARANÁ - art. 614 da CLTB  
SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS DO PARANÁ  
Foi recebido em 23/07/2002 o processo administrativo nº 46212.009576/2002-18, cujo objeto é a apreciação do pedido de reconhecimento exclusivo de representação sindical.  
23 Julho 2002  
O Delegado Regional do Trabalho de Comércio do Paraná  
Ag. Administrativa  
M. Trabalho 105712



**Convenção  
Coletiva de  
Trabalho  
2002/2003**

REMETENTE: **FETRAVISPP** - Federação dos Trabalhadores em Empresas Enquadradas no Terceiro Grupo do Comércio e Empregados em Empresas Prestadoras de Serviços no Estado do Paraná.

ENDEREÇO: Rua Marechal Floriano Peixoto, 96 - 9º andar - Sl. 93  
Edifício Manoel de Macedo  
Curitiba - Paraná  
CEP: 80.020-090

**IMPRESSO**