

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002732/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/07/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040831/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.010385/2015-13  
DATA DO PROTOCOLO: 08/07/2015

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

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

FEDERACAO DO COMERCIO DO PARANA, CNPJ n. 02.818.811/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DARCI PIANA;

SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS AUTONOMOS E EMPRESAS DE REPRESENTACAO COMERCIAL DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.682.996/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO CESAR NAUIACK;

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 2015 a 31 de maio de 2016 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, Empregados de Agentes Autônomos do Comércio, inclusive Empregados de Corretoras de Navios, de Despachantes Aduaneiros e em geral, de Leiloeiros, de Representantes Comerciais, de Comissários e consignatários, de Agentes de Propriedade Industrial, de Corretores de Jornais e Pedras Preciosas, de Corretores de Café, de Administradores de Consórcios de Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas, de empresas de Serviços Contábeis e todos os empregados de Empresas Similares Atividades Profissionais Correlatas**, com abrangência territorial em PR.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Asseguram-se a partir de 1º DE JUNHO DE 2015, aos empregados que estejam prestando serviços ao mesmo empregador há 90 (noventa) dias ou mais, por jornada de trabalho integral (oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais), os seguintes pisos salariais:

a) Aos empregados de copa, cozinha, limpeza, portaria, contínuos e office-boys: **R\$ 952,00 (Novecentos e cinquenta e dois reais).**

b) Aos demais empregados, exceto os comissionados: **R\$ 1.081,00 (Hum mil e oitenta e um reais).**

**Parágrafo Único.** Nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho, o salário pago pelo empregador ao empregado será equivalente ao salário mínimo nacional.

#### **CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DE VALOR DO PISO SALARIAL**

Fica estabelecido garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria igual ao menor salário pago no País, a todo trabalhador adulto com jornada de trabalho integral (oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais), fixados por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento), observado o prazo definido na cláusula anterior.

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMISSIONADO**

Ao empregado comissionado 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.

**Parágrafo Primeiro.** Assegura-se ao comissionado puro (trabalhador que percebe salário composto apenas por parcela variável – comissões) ou misto (trabalhador que percebe salário composto por parcela salarial fixa de qualquer valor pactuado entre as partes mais comissões), que tenha 90 (noventa dias) ou mais de trabalho ao mesmo empregador, a garantia salarial mínima de **R\$ 1.081,00 (Hum mil e oitenta e um reais)**. Esta garantia mínima será devida na hipótese do empregado não alcançar, no mês, remuneração (comissões ou comissões mais salário fixo, quando for assim contratado) igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia mínima ora fixada considera-se inclusa a remuneração do repouso semanal. Ressalvam-se condições mais benéficas favoráveis ao empregado, ajustadas pelo contrato individual de trabalho.

**Parágrafo Segundo.** Nos primeiros noventa dias de trabalho, a garantia mínima será equivalente ao salário mínimo nacional.

**Parágrafo Terceiro.** A garantia salarial mínima ora estabelecida é devida para jornada integral (oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais).

**Parágrafo Quarto.** 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 Consumidor. 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.

**Parágrafo Quinto.** 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.

**Parágrafo Sexto.** 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 à média das comissões dos últimos 12 (doze) 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.

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários vigentes em junho/14, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, inferiores ou iguais a R\$ 5.831,50 (cinco mil, oitocentos e trinta e um reais e cinquenta centavos), serão reajustados em 01/JUNHO/15, com a aplicação do percentual de **9,0% (nove por cento)** sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2014.

**Parágrafo Primeiro.** Os salários fixos ou a parte fixa dos salários inferiores ou iguais a R\$ 5.831,50 (cinco mil, oitocentos e trinta e um reais e cinquenta centavos), percebidos pelos empregados admitidos após 1º de junho de 2014 serão reajustados proporcionalmente ao seu tempo de serviço, observados os índices a seguir relacionados:

Mês de admissão	Índice de correção
Junho/14	9,00%
Julho/14	8,71%
Agosto/14	8,57%
Setembro/14	8,37%
Outubro/14	7,82%
Novembro/14	7,41%
Dezembro/14	6,82%
Janeiro/15	6,15%
Fevereiro/15	4,56%
Março/15	3,33%
Abril/15	1,75%
Mai/15	1,02%

**Parágrafo Segundo - COMPENSAÇÕES:** A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador desde junho de 2014. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferências de cargo, equiparação salarial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrução Normativa

04 do TST, alínea XXI).

**Parágrafo Terceiro.** Tendo em vista a data do encerramento das negociações, as eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação destas CCT sobre os salários dos meses de Junho/2015, caso ainda não tenham sido concedidas, poderão ser pagas juntamente com o pagamento do salário de julho/2015 sem qualquer ônus para o empregador.

**Parágrafo Quarto.** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2015 serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

**Parágrafo Quinto.** O reajuste dos salários fixos ou da parte fixa dos salários superiores a R\$ 5.831,50 (cinco mil, oitocentos e trinta e um reais e cinquenta centavos), vigentes em junho/15, será objeto de livre negociação a ser estabelecida diretamente entre empregado e empregador.

#### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamento ou contra-cheque discriminando as importâncias de remuneração e os respectivos descontos.

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA NONA - 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/odontológicos 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 DÉCIMA - 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 40 (quarenta) horas mensais, e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 à prestação de contas dos interesses a seu cargo terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) 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.

**Parágrafo Único.** 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.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO/VALE-MERCADO OU SIMILAR**

A partir de **1º de junho de 2015**, os empregadores abrangidos por esta convenção coletiva concederão aos empregados representados pela entidade sindical signatária vale-alimentação/refeição/vale-mercado ou similar, nos termos da lei n.º 6321/1976 e do Decreto n.º 5/1991, que tratam do Programa de Alimentação do Trabalhador PAT, obedecendo-se as seguintes condições:

- a) O benefício não tem natureza salarial, não se integrando à remuneração do empregado para qualquer fim;
- b) O empregado expressamente optará em receber o vale-alimentação/refeição/vale-mercado ou similar;
- c) Assegura-se ao empregador o desconto salarial equivalente a 20% (vinte por cento) do seu custo efetivo, na forma dos dispositivos legais acima indicados;
- d) O valor individual do benefício é fixado em **R\$ 13,50 (treze reais e cinquenta centavos)** por dia efetivamente trabalhado, o qual será entregue ao empregado mediante recibo na mesma data do pagamento dos salários mensais;

e) A empresa que já concedia o benefício na forma de vale-alimentação/refeição, vale-mercado, cesta básica ou similar, antes da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverá, obrigatoriamente, garantir a equiparação entre o benefício já concedido e o benefício ora instituído se o primeiro for inferior. O benefício deve corresponder mensalmente ao valor diário previsto na alínea “d” desta cláusula, multiplicado pelo número de dias efetivamente trabalhados no mês, ficando ainda garantido o direito adquirido quando tal benefício já for concedido em valor superior ao estabelecido nesta cláusula;

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

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, sem considerar as vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADMISSÃO DE MENORES**

É proibido a admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais sem formalização do Contrato de Trabalho, observadas as disposições da Lei n.º 10.097 de 19/12/2000.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 três) 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 - 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 PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE**

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

**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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa do 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 QUARTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA**



Os empregados que comprovarem a condição de estudantes não estão obrigados a prorrogar a jornada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS**

Aos empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19 (dezenove) horas, receberão do empregador, além do benefício diário já concedido, vale-alimentação no valor estipulado pela cláusula do vale-alimentação/refeição/vale-mercado ou similar, por dia em que ocorrer tal situação, ou refeição fornecida em local estipulado pelo empregador. Tal parcela terá a mesma natureza jurídica do benefício referido naquela cláusula, sendo considerada como verba indenizatória, independente de ser fornecido tal benefício via PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, ou outra modalidade.

**Parágrafo Único.** O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13 (treze) horas.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Fica estabelecida autorização para que seja firmada compensação de jornada na modalidade banco de horas mediante acordos coletivos de trabalho firmados diretamente entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA DESCANSO**

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho para gozo de intervalo de 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DE COMISSIONISTAS**

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

**Parágrafo Único.** 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.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA E PONTO**

Fica possibilitada mediante assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho com a entidade sindical representativa dos trabalhadores a adoção do sistema de ponto por exceção de controle de jornada, conforme Portaria MTE-1.120/95.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

O empregado terá direito a 01 (um) dia útil, por semestre, para levar filho ao médico, desde que comprovado mediante atestado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS**

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

#### **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, limitado a um dirigente sindical por empresa no mesmo período.

### **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, fardamentos, macacões, calçados e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidos para a 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**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar 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 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 as cláusulas que versam sobre o piso salarial e garantia mínima do comissionado, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso e insucesso da negociação.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES**

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

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 pelas entidades sindicais patronais signatárias para atendimento durante o prazo de vigência da presente dos eventuais conflitos individuais entre empregados e empregadores, na forma do art. 625 da CLT.

**Parágrafo Único.** 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.

JOAO SOARES  
Presidente

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

DARCI PIANA  
Presidente  
FEDERACAO DO COMERCIO DO PARANA

PAULO CESAR NAUIACK  
Presidente  
SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS AUTONOMOS E EMPRESAS DE  
REPRESENTACAO COMERCIAL DO ESTADO DO PARANA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As Entidades Sindicais subscritoras da Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016, representando os empregadores e empregados em empresas PRESTADORAS DE SERVIÇOS, REPRESENTAÇÃO COMERCIAL E DEMAIS CATEGORIAS DO 2º GRUPO DO COMÉRCIO, solicitam às empresas que procedam aos recolhimentos das contribuições sociais fixadas pelas respectivas assembléias de empregados em empregadores, observando os seguintes parâmetros:

**1. 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 e em Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná, no valor equivalente a **3% (três por cento)** dos salários já reajustados, de cada um dos trabalhadores beneficiados pela Convenção Coletiva de Trabalho a serem descontados em parcela única, **sobre o salário de julho/2015 e recolhido até 10/08/2015**, através de guia de recolhimento.

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

b) Solicita-se o desconto da Contribuição Assistencial dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (Junho/15), com o prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

c) O trabalhador poderá opor-se ao desconto da Contribuição Assistencial, desde que o faça por escrito junto a 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.

d) 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.

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

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

g) 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.

**2 -** A Federação profissional divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo às Entidades Sindicais Patronais qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições ora solicitadas, exceto em relação àquelas revertidas a seu favor.

**3 -** 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:

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;

i) 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.

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