

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002962/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/07/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039253/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.011255/2015-06
DATA DO PROTOCOLO: 24/07/2015

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;

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 PETRY SOBRINHO;

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 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 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 2015, a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, o piso salarial de R\$ 946,95 (Novecentos e quarenta e seis reais e noventa 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\$ 793,18 (Setecentos e noventa e três reais e dezoito 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/2015, com a aplicação do percentual de 9,76% (nove vírgula setenta e seis por cento) sobre os salários vigentes em Junho de 2014.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2014, 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/14	9,76%
Julho/14	9,45%
Agosto/14	9,29%
Setembro/14	9,07%
Outubro/14	8,48%
Novembro/14	8,03%
Dezembro/14	7,40%
Janeiro/15	6,67%
Fevereiro/15	4,95%
Março/15	3,61%
Abril/15	1,90%
Maio/15	1,10%

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 2014. 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 2015, 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 no mês de junho de 2015 de acordo com esta cláusula, deverão pagar as eventuais diferenças juntamente com os salários de julho de 2015, 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\$ 132,26 (Cento e trinta e dois reais e vinte e seis centavos) aos empregados que trabalham em regime de até 6 (seis) horas diárias e de R\$ 263,42 (Duzentos e sessenta e três reais e quarenta e dois centavos) 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.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

As empresas manterão seguro de vida aos empregados nunca inferior a R\$ 15.000,00 (Quinze 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE BENEFÍCIOS

Define-se pela obrigatoriedade de concessão, por todos os entes associados e/ou sindicalizados a FETRAVISPP em favor de seus empregados (funcionários e colaboradores sob quaisquer regime de contratação), de um "**Plano de Benefícios**", o qual abrangerá, no mínimo:

I - Os serviços básicos sociais de assistência em caso de morte acidental ou invalidez permanente causada por acidente conforme detalhado a seguir;

II – Acesso a compra de medicamentos com descontos em rede credenciada de farmácias;

III – Acesso a hospedagens em rede hoteleira credenciada com descontos de até 50% das diárias de balcão.

Parágrafo primeiro: O "**Plano de Benefícios**" será operacionalizado através do "**cartão convênio**", devendo apenas observar que referida contratação seja realizada exclusivamente com empresa prestadora especializada em tal gênero de serviço/produto, visando a facilitar a administração do mesmo. Os empregadores deverão obrigatoriamente observar o referido "**Plano de Benefícios**" disponibilizado, o qual estará composto principalmente pelos produtos/serviços abaixo.

I – Acesso a uma rede credenciada de farmácias, para aquisição de medicamentos com descontos de até 60%;

II – Acesso a uma rede credenciada de hotéis e pousadas em várias cidades do Brasil, classificada em rede preferencial (pagamento apenas do serviço de café da manhã, limitado a 30 diárias por ano) e rede conveniada (descontos de até 50% das diárias de balcão).

III - Assistência Financeira Imediata no caso de morte acidental do empregado segurado: pagamento de R\$ 3.000,00 (Três mil 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 entrega da cesta básica;

IV - Assistência Alimentícia no caso de morte acidental do empregado segurado: entrega mensal de alimentos, por 12 (doze) meses, ao seu beneficiário indicado, no valor de R\$ 240,00 (Duzentos e quarenta reais), na residência do beneficiário indicado;

V – Pagamento de indenização em caso de morte acidental ou invalidez permanente causada por acidente do empregado segurado: R\$ 20.000,00, em até 30 dias da entrega dos documentos comprobatórios exigidos;

VI - Renda Familiar no caso de morte por causas naturais ou acidentais ou incapacitação do empregado segurado por acidente: 24 (vinte e quatro) parcelas mensais de R\$ 788,00, a serem entregues ao empregado segurado ou ao seu beneficiário indicado, vencendo-se a primeira 30 (trinta)

dias após a entrega dos documentos comprobatórios exigidos;

VII - Na falta de nomeação de beneficiário de que tratam os itens II e III acima, 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 Segundo: O referido cartão-convênio será implantado em até 120 (cento e vinte) dias contados da assinatura do presente instrumento. No entanto, com exceção dos benefícios descritos nos itens I e II da presente cláusula, os demais benefícios passarão a vigorar no ato da assinatura do presente instrumento.

Parágrafo Terceiro: Será facultado ao empregador ou ao funcionário ativar funções adicionais no cartão convênio, que irão possibilitar ao empregador, dentre outros benefícios, gozar da possibilidade de antecipação salarial, por meio eletrônico, através de convênio com empresa a ser indicada pelos sindicatos profissionais, assim como também para que possam adquirir bens de consumo e/ou a contratação de serviços em estabelecimentos ou por profissionais previamente credenciados. À exceção dos gastos efetivamente realizados quando da utilização do cartão convênio, a concessão deste cartão não representará qualquer gênero de ônus ao trabalhador.

Parágrafo Quarto: Deverão ser observadas as demais condições em relação ao “**Plano de Benefícios**”:

(a.) Serão beneficiários da presente cláusula, todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho com até 65 anos, associados ou não dos Sindicatos Laborais, que contribuirão com o valor de R\$ 7,75 (Sete reais e setenta e cinco centavos), cabendo à empresa uma contribuição de igual valor, totalizando a importância de R\$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos) por mês, autorizado pelo presente instrumento o desconto salarial respectivo por parte da empregadora.

(b.) No caso de suspensão do contrato de trabalho, hipótese em que não há crédito salarial, o empregado deverá mensalmente fazer o recolhimento da sua cota parte diretamente na Empresa, a qual complementarará na forma da alínea "a" o total do montante devido. Caso o trabalhador se omita quanto ao pagamento, e após devidamente avisado pelo seu empregador da sua obrigação e das consequências do não pagamento, a empresa também ficará desobrigada do pagamento, ficando o trabalhador descoberto, até que retorne a efetuar os pagamentos devidos e reestabeleça sua condição de beneficiário do plano de benefícios.

(c.) A adesão ao “**Plano de benefícios**” sociais aqui especificados, ocorrerá via terceiros especializados, através do acesso ao website: www.fetravispp.projetosetorial.com.br.

(d.) Os empregadores recolherão, mensalmente, o valor referido na alínea “a” em favor da entidade designada na forma deste parágrafo, por meio do pagamento de boleto bancário, até o dia 10 de cada mês, através do informe dos empregados contribuintes à entidade gestora deste “**Plano de benefícios**”;

(e.) Cessa o direito do empregado ao “**Plano de benefícios**” na data de seu desligamento como empregado, independente do motivo da rescisão, não se computando eventual período de aviso prévio indenizado;

(f.) O não recolhimento do valor mensal, ou sua inadimplência, acarretará ao empregador o dever de indenizar diretamente e à vista os benefícios, sem prejuízo do pagamento da multa à Fetravispp, através de repasse à administradora, equivalente ao dobro do montante que seria devido conforme disposto na alínea (a.) deste parágrafo.

(g.) Para efeito de provas legais quanto ao direito do empregado ao benefício deste parágrafo, os empregadores remeterão ao correspondente Sindicato, até o dia 15 (quinze) de cada mês, cópia do contrato, comprovante de pagamento deste “**Plano de benefícios**” em vigor e relação emitida pelos fornecedores contendo o nome do empregado e o valor recolhido;

(h.) Havendo convênio da administradora e fornecedores com os Sindicatos Profissionais, onde o mesmo disponibilize de forma on-line os documentos que se referem a alínea anterior, o empregador ficará desobrigada do cumprimento do mesmo;

(i.) Deverá ser apresentada a certidão de regularidade do “**Plano de benefícios**”, quando solicitado pelas entidades sindicais convenientes, bem como quando exigida a prova de cumprimento da convenção coletiva de trabalho. A certidão poderá ser emitida pelo website: www.fetravispp.projetosetorial.com.br

(j.) É obrigação dos Sindicatos informarem a Justiça do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Contratantes ou Tomadores de Serviços, Órgãos e empresas públicas promotoras de licitações, as possíveis irregularidades cometidas pelas empresas por descumprimento do quanto disposto neste parágrafo.

(k) Assegura-se ao trabalhador o direito de exclusão do “**Plano de benefícios**” aqui instituído, em até 15 (quinze) dias corridos da data de registro do presente instrumento junto ao MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, cabendo a ele, se assim deliberar, requerer pessoalmente esta exclusão por meio do protocolo, em carta de próprio punho, junto a sede de seu sindicato de classe, ficando sem validade as comunicações efetuadas pelos trabalhadores através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa empregadora. A exclusão só se concretizará após a comunicação, de forma oficial e registrada, do seu sindicato à empresa empregadora.

Parágrafo Quinto: 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 Sexto: As prestações aqui especificadas não têm natureza salarial.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na CTPS o referido contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADO SUBSTITUTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADMISSÃO DE MENORES

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO

DE TRABALHO

As empresas deverão efetuar a homologação do termo de rescisão do contrato individual de trabalho do empregado, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados da data para pagamento das verbas rescisórias. Os prazos para pagamento das verbas rescisórias devem obedecer as disposições contidas no §6º, do art. 477, da CLT.

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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;

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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

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

a) A partir de um ano e um dia, o aviso prévio previsto nesta cláusula será acrescidos de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 120 (cento e vinte) dias, ou seja, se o empregado foi demitido com 1 (um) ano e 1 (um) dia de labor, o prazo do aviso prévio será de 33 (trinta 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 termino 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 aquém 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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE EMPREGADOS

Nos termos do artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho e segundo entendimento manifesto do Supremo Tribunal Federal, solicita-se o desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial, em favor da FETRAVISPP – Federação dos Trabalhadores em Empresas Enquadradas no Terceiro Grupo do Comércio do Estado do Paraná, no valor equivalente a 3% (três por cento) dos salários já reajustados, de cada um dos trabalhadores beneficiados pela Convenção Coletiva de Trabalho a serem descontados em parcela única, **sobre o salário de julho/2015, e recolhido até 10/08/2015**, 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 SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

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

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RENEGOCIAÇÃO

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES

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

JOAO SOARES

Presidente

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

IVO PETRY SOBRINHO

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