

FetraavisP

CCT

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

21 | 22

SIRECOM - PR

ÍNDICE

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022	3
SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO	4
Piso Salarial	4
Reajustes/Correções Salariais	5
Pagamento de Salário - Formas e Prazos	6
Descontos Salariais	6
GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS	7
Adicional de Hora-Extra	7
Outros Adicionais	7
Auxílio Alimentação	7
AUXÍLIO TRANSPORTE	8
CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES	8
Normas para Admissão/Contratação	8
Desligamento/Demissão	9
Aviso Prévio	9
Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação	10
RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES	10
Estabilidade Mãe	10
Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional	10
Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho	11
JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS	11
Prorrogação/Redução de Jornada	11
Compensação de Jornada	11
Intervalos para Descanso	11
Descanso Semanal	12
Controle da Jornada	12
Faltas	12
FÉRIAS E LICENÇAS	12
Remuneração de Férias	12
Licença não Remunerada	12
Outras disposições sobre férias e licenças	13
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR	13
Uniforme	13
Exames Médicos	13
RELAÇÕES SINDICAIS	13
Contribuições Sindicais	13
Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa	14
DISPOSIÇÕES GERAIS	15
Regras para a Negociação	15
Descumprimento do Instrumento Coletivo	15

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	PR002286/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE:	20/08/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	MR040204/2021
NÚMERO DO PROCESSO:	13068.105479/2021-70
DATA DO PROTOCOLO:	20/08/2021

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

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO GRUPO COMÉRCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 81.906.810/0001-03, neste ato representado(a) por seu ;

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 e por seu ;

E

SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS AUTÔNOMOS E EMPRESAS DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 76.682.996/0001-24, neste ato representado(a) por seu ;

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 2021 a 31 de maio de 2022 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, Corretoras de Navios, de Despachantes Aduaneiros e em geral, de Leiloeiros, 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, em especial de REPRESENTANTES COMERCIAIS**, com abrangência territorial em PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

→ PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Asseguram-se a partir de 1º DE JUNHO DE 2021, 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\$ 1.341,64 (Mil, trezentos e quarenta e um reais e sessenta e quatro centavos).**
- b) Aos demais empregados, exceto os comissionados: **R\$ 1.522,53 (Mil, quinhentos e vinte e dois reais e cinquenta e três centavos).**

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

Parágrafo Segundo: Tendo em vista a data do encerramento das negociações, as eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação destas CCT sobre o salário do mês de junho e julho/2021, caso ainda não tenham sido concedidas, poderão ser pagas juntamente com o pagamento do salário de agosto/2021 sem qualquer ônus para o empregador.

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\$ 1.522,53 (Mil, quinhentos e vinte e dois reais e cinquenta e três centavos)**. 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.

Parágrafo Sétimo: Tendo em vista a data do encerramento das negociações, as eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação destas CCT sobre o salário do mês de junho e julho/2021, caso ainda não tenham sido concedidas, poderão ser pagas juntamente com o pagamento do salário de agosto/2021 sem qualquer ônus para o empregador.

→ **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários vigentes em junho/20, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, inferiores ou iguais a R\$ 7.941,53 (Sete mil, novecentos e quarenta e um reais e cinquenta e três centavos), serão reajustados em 01/JUNHO/21, com a aplicação do percentual de **8,9%** (**oito virgula nove por cento**) sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2020.

Parágrafo Primeiro. Os salários fixos ou a parte fixa dos salários inferiores ou iguais a R\$ 7.941,53 (Sete mil, novecentos e quarenta e um reais e cinquenta e três centavos), percebidos pelos empregados admitidos após 1º de junho de 2020 serão reajustados proporcionalmente ao seu tempo de serviço, observados os índices a seguir relacionados:

Mês de admissão	Índice de correção
Junho/20	8,90%
Julho/20	7,86%
Agosto/20	7,45%
Setembro/20	6,53%
Outubro/20	5,66%
Novembro/20	5,38%
Dezembro/20	3,86%
Janeiro/21	2,89%
Fevereiro/21	1,98%
Março/21	1,10%
Abril/21	0,74%
Mai/21	0,30%

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 2020. 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. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2021 serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Parágrafo Quarto. O reajuste dos salários fixos ou da parte fixa dos salários superiores a R\$ 7.941,53 (Sete mil, novecentos e quarenta e um reais e cinquenta e três centavos), vigentes em junho/21, será objeto de livre negociação a ser estabelecida diretamente entre empregado e empregador.

Parágrafo Quinto. Tendo em vista a data do encerramento das negociações, as eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação destas CCT sobre o salário do mês de junho e julho/2021, caso ainda não tenham sido concedidas, poderão ser pagas juntamente com o pagamento do salário de agosto/2021 sem qualquer ônus para o 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 2021**, 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\$ 19,22 (dezenove reais e vinte e dois 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, obriga-

toriamente, 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.
- g) Tendo em vista a data do encerramento das negociações, as eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação destas CCT sobre o salário do mês de junho e julho/2021, caso ainda não tenham sido concedidas, poderão ser pagas juntamente com o pagamento do salário de agosto/2021 sem qualquer ônus para o empregador.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão vale transporte aos empregados, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas de transporte coletivo, nos termos da Lei 7.418/85, multiplicado pelo número de deslocamentos diários e pelo número de dias úteis no mês. O vale-transporte será concedido também na hipótese de trabalho em outros dias.

Parágrafo Primeiro: Durante o período de emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (**COVID-19**), faculta-se o pagamento em dinheiro do vale transporte, até o último dia útil antecedente a sua utilização. O vale-transporte não tem natureza salarial nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, e não constitui base de incidência de contribuição previdência ou de FGTS.

Parágrafo Segundo: Havendo aumento de tarifas após o pagamento opcional em dinheiro as empresas efetuarão em até 10 (dez) dias a competente contemplação.

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

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 SEXTA - ADMISSÃO DE MENORES

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

→ DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho poderão ser efetuadas com assistência da FETRAVISPP.

Parágrafo primeiro: independentemente das sanções legais, em caso de atraso no pagamento das quantias líquidas e certas devidas ao trabalhador, conforme estabelece o artigo 477 da CLT e desde que comprovada a culpa exclusiva do empregador, este ficará obrigado a pagar ao empregado multa à razão de 2% (dois por cento), por dia de atraso, limitado ao valor da própria obrigação.

Parágrafo segundo: Para o ato de assistência à rescisão contratual, as empresas deverão apresentar todos os documentos necessários conforme disposto na Instrução Normativa SRT nº 15, de 14/07/2010.

Parágrafo terceiro: 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 assistência à rescisão contratual.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DESEMPREGO

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

→ AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 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 reuni-

ões, 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

→ CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO COLETIVA LABORAL

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 **2% (dois por cento)** dos salários já reajustados, de cada um dos trabalhadores beneficiados pela Convenção Coletiva de Trabalho a serem descontados em parcela única, **sobre os salários de agosto/2021 e recolhidos até 10/09/2021**, 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/20), 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, via postal (tendo em vista os efeitos da Pandemia), 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) Tendo em vista a atual crise social ocasionada pelo Coronavírus e a necessidade de se evitar aglomeração de pessoas, o direito de oposição dos trabalhadores da categoria de todas as regiões do Paraná, será exercido mediante expressa manifestação da parte interessada, com carta/correspondência individual legível, contendo nome, RG, CPF, e-mail pessoal e CNPJ da Empresa, encaminhadas via correios sendo válida a data do carimbo da postagem para o endereço da SubSede da FETRAVISPP no seguinte endereço: Rua Iapó, 1566, Bairro Prado Velho, Curitiba/PR - CEP: 80.215-223.
- 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 pedidos de oposição.
- f) O desconto da Contribuição Assistencial se faz no estrito interesse das entidades sindicais inscritas 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.

Parágrafo Único: As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo, desde que a empresa comprove que apresentou defesa e todos os recursos cabíveis.

→ **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas, sempre que notificadas, a encaminhar no prazo de 15 dias diretamente à FETRAVISPP uma cópia de sua RAIS ou outro documento equivalente, que contenha a relação de TODOS os empregados representados pela entidade sindical e seus salários. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, não repassar a terceiros e se compromete a tratar os dados fornecidos de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados - Lei 13.709/2018.

Parágrafo Único: Em conformidade com o Art. 583 da CLT e a Portaria 3.570 de 04/10/77 do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas deverão remeter à FETRAVISPP, desde que por ele notificado, dentro de

15 (quinze) dias, fotocópia da Guia de Contribuição acompanhada da relação nominal dos empregados contribuintes ou fotocópia da folha de pagamento, indicando a função de cada empregado, a remuneração recebida no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido, para confrontação da exatidão do valor pago.

DISPOSIÇÕES GERAIS

→ REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

JOÃO SOARES

Presidente

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO GRUPO COMÉRCIO
E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DO ESTADO DO PARANÁ

MURILO ZANELLO MILLEO

Membro de Diretoria Colegiada

SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV

IVO PETRY SOBRINHO

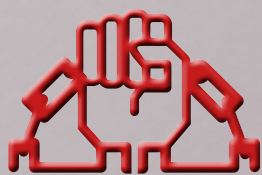
Membro de Diretoria Colegiada

SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV

PAULO CESAR NAUIACK

Presidente

SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS AUTÔNOMOS E EMPRESAS
DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL DO ESTADO DO PARANÁ



Fetravisp

Código Sindical: 000.607.258.00000-2

Fone/Fax: (41) 3324-9292 - www.fetravispp.org.br

Rua Marechal Floriano Peixoto, 96 | 9º Andar | Sala 93

Centro | Curitiba | PR | 80020-090