

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000439/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/03/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR007601/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.100257/2020-80  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/03/2020

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

SIND DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE S ANT PLATINA, CNPJ n. 78.592.011/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MILTON DE SOUZA COELHO;

E

SIND DO COM VAREJ DE STO A DA PLATINA, CNPJ n. 81.163.560/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ALEX GONCALVES FIGUEIRA;

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 novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados no Comércio do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Guapirama/PR, Ibaiti/PR, Jaboti/PR, Japira/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Pinhalão/PR, Quatiguá/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Salto do Itararé/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, São José da Boa Vista/PR, Siqueira Campos/PR, Tomazina/PR e Wenceslau Braz/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

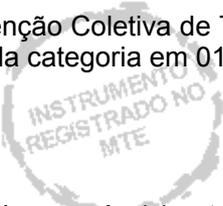
Aos empregados que tenham prestado serviço ao mesmo empregador por 90 dias ou mais, assegura-se a partir de 01 de novembro de 2019, os seguintes pisos salariais, acima do salário mínimo nacional:

A) Aos comissionados (cláusula 12.1) - R\$ 1.545,00 (Um mil, quinhentos e quarenta e cinco reais);

B) Aos açougueiros - R\$ 1.401,00 (Um mil, quatrocentos e um reais);

C) Aos demais empregados - R\$ 1.401,00 (Um mil, quatrocentos e um reais);

D) Durante os primeiros 90 (noventa) dias de trabalho a remuneração corresponderá a um salário mínimo nacional, e após, aos pisos mínimos acima indicados.



## CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS

REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1 – Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP), aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) e Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo 2 – Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; capital social registrado na JUCEPAR; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial;

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo 3 – Constatado o cumprimento dos pré requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data da confirmação do pagamento ao sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

Parágrafo 4 – A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo 5 – Atendidos todos os requisitos e pago a Contribuição Negocial, as empresas receberão da entidade sindical patronal, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado e enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, até o vencimento da presente Convenção Coletiva, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada “PISOS SALARIAIS”, conforme consta na presente CCT. Seguem abaixo a relação dos salários diferenciados para os participantes do REPIS no período de vigência deste Instrumento Coletivo:

a) Aos comissionados (cláusula 12.1) -

R\$ 1.355,00 (Um Mil, Trezentos e Cinquenta e Cinco Reais);

b) Aos açougueiros - R\$ 1.355,00 (Um Mil, Trezentos e Cinquenta e Cinco Reais);

c) Aos demais empregados - R\$ 1.255,00 (Um Mil, Duzentos e Cinquenta e Cinco Reais);

d) Os empregados contratados nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho terá a remuneração de um salário mínimo nacional e após noventa dias, será de R\$ 1.255,00 (Um Mil, Duzentos e Cinquenta e Cinco Reais);

Parágrafo 6 – As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula “PISOS SALARIAIS”, com aplicação retroativa a 1º de novembro de 2019.

Parágrafo 7 – O prazo para renovação da adesão ao REPIS, com efeito retroativos à data base, será de até 120 (cento e vinte) dias da assinatura desta Convenção.

Parágrafo 8 – São devidas à entidade sindical representativa do Comércio Varejista, a Contribuição Negocial 2019/2020, o valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), com desconto de R\$ 50,00 reais para pagamento até 31 de maio de 2020. As empresas podem optar por pagamento em duas parcelas no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) com desconto de R\$ 25,00 (vinte e cinco) reais, sendo a primeira a vencer em 31 de maio de 2020 e a segunda no dia 30 de junho de 2020. Somente as empresas que recolherem a Contribuição Negocial terão direito ao REPIS, desde que se enquadrem.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários de novembro de 2018, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva anterior, serão reajustados em 01 de novembro de 2019, com aplicação do percentual de 3,00% ( Três por Cento).

5.1. Aos empregados admitidos após 01 de novembro de 2019, será garantido o reajuste estabelecido acima, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
NOVEMBRO/2018	3,00%
DEZEMBRO/2018	2,75%
JANEIRO/2019	2,50%
FEVEREIRO/2019	2,25%
MARÇO/2019	2,00%
ABRIL/2019	1,75%
MAIO/2019	1,50%
JUNHO/2019	1,25%
JULHO/2019	1,00%
AGOSTO/2019	0,75%
SETEMBRO/2019	0,50%
OUTUBRO/2019	0,25%

5.2 Compensações: A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde Novembro de 2018. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

5.3 As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de novembro de 2019.

5.4. As eventuais antecipações, reajustes e abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após novembro de 2019 serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras convenções ou aditivos firmados pelas partes.

### CLÁUSULA SEXTA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS

As empresas concordatárias e a massa falida, que continuarem a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com as Entidade Sindical dos Empregados, condições para pagamento salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será obrigatório o fornecimento aos empregados envelopes de pagamentos ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA NONA - CHEQUES

O empregador somente poderá cobrar de seu empregado o valor de cheques de clientes ou de terceiros, recebidos em pagamentos, no caso de descumprimento pelo empregado, das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

### CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS

Os empregadores poderão descontar dos salários de seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizado, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vales-farmácias e outros que revertam em benefício destes ou de seus dependentes.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMISSIONISTAS

As empresas fornecerão a relação mensal das vendas realizadas pelo comissionista, indicando a base de cálculo da comissão e do repouso semanal remunerado.

11.1. Aos empregados comissionistas com mais de 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$ 1.545,00 (Um Mil, quinhentos e Quarenta e Cinco Reais) a qual não se somará com as comissões devidas, desde que não faça parte do REPIS, se for o caso o valor é de R\$1.355,00 (Um Mil, Trezentos e Cinquenta e Cinco Reais) caso participe do REPIS, a qual não se somará com as comissões devidas.

11.2. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo; para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

11.3. Caso a inflação apurada nos períodos o item 12.2. medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos a licença maternidade, serão atualizados pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice será adotado o IGP-M - ÍNDICE GERAL DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

11.4. Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no item 12.3. se houver aceitação pelo INSS.

11.5. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) nos percentuais de comissão; 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 do mês correspondente.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de **65% (sessenta e cinco por cento)** para as primeiras 20(vinte) mensais, **85% (oitenta e cinco por cento)** para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais e de **100% (cem por cento)** para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder o pagamento dos haveres devidos na quitação.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

No caso de denúncia do contrato, por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

As homologações rescisórias de contrato de trabalho deverão ser, obrigatoriamente, efetuadas junto a entidade sindical dos empregados no comércio de Santo Antônio da Platina, ou nos locais onde a Entidade Sindical indicar, em sua base territorial, após 12 meses de registro de CTPS.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio dado pelo empregador ao empregado será proporcional ao tempo de serviço, considerando-se o mínimo de 30 (trinta) dias e o máximo 120 (cento e vinte) dias, ou de acordo com a seguinte tabela:

ATÉ 01 ANO	30 DIAS	ACIMA DE 16 ANOS	78 DIAS
ACIMA DE 01 ANO	33 DIAS	ACIMA DE 17 ANOS	81 DIAS
ACIMA DE 02 ANOS	36 DIAS	ACIMA DE 18 ANOS	84 DIAS
ACIMA DE 03 ANOS	39 DIAS	ACIMA DE 19 ANOS	87 DIAS
ACIMA DE 04 ANOS	42 DIAS	ACIMA DE 20 ANOS	90 DIAS
ACIMA DE 05 ANOS	45 DIAS	ACIMA DE 21 ANOS	93 DIAS
ACIMA DE 06 ANOS	48 DIAS	ACIMA DE 22 ANOS	96 DIAS
ACIMA DE 07 ANOS	51 DIAS	ACIMA DE 23 ANOS	99 DIAS
ACIMA DE 08 ANOS	54 DIAS	ACIMA DE 24 ANOS	102 DIAS
ACIMA DE 09 ANOS	57 DIAS	ACIMA DE 25 ANOS	105 DIAS
ACIMA DE 10 ANOS	60 DIAS	ACIMA DE 26 ANOS	108 DIAS
ACIMA DE 11 ANOS	63 DIAS	ACIMA DE 27 ANOS	111 DIAS
ACIMA DE 12 ANOS	66 DIAS	ACIMA DE 28 ANOS	114 DIAS
ACIMA DE 13 ANOS	69 DIAS	ACIMA DE 29 ANOS	117 DIAS
ACIMA DE 14 ANOS	72 DIAS	ACIMA DE 30 ANOS	120 DIAS
ACIMA DE 15 ANOS	75 DIAS		

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, com redução de 02 (duas) horas diárias ou 23 (vinte e três) dias corridos com redução de 07 (sete) dias, nos termos do art. 488 da CLT bem como dispõe a Instrução Normativa SRT-MTE nº 15/2010.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, desde que solicite por escrito justificando o pedido, percebendo o salário dos dias em que trabalhou no período. O pagamento das rescisórias dar-se-á em até 10 (dez) dias da data do desligamento.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTÁGIO**

Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido na Lei, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula 03 (terceira), letra “C”, desta Convenção Coletiva de Trabalho, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

§ 1º - Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar;

§ 2º - Não se admite a contratação como estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, “office-boy” e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias, o período de estágio nas funções de balconista e vendedor.

## **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MENORES**

É proibida admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho, observadas disposições da Lei Nº 10.097 de 19.12.2000.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO**

Serão anotadas nas carteiras de trabalho as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá o direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais (instrução Nº 1/TST).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS**

Os empregados que na loja, escritório, mercearias, mercados, supermercados e congêneres atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial (cláusula 03 ou 04). Os empregados, entretanto, empregarão toda

diligência na execução do seu trabalho, evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções de empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO - O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare ou autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheques, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, até 180 (cento e oitenta) dias após o parto e desde o momento em que seja confirmado a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo. Na falta de fornecimento do recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez pelo empregador por todos os meios de provas admitidas em direito.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA 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, nos termos da Lei nº 8.213/91, artigo 118.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES**

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

**25.1** Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

### **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.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Durante o período de, no máximo, doze (12) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contem, no mínimo, cinco (5) anos de serviço no estabelecimento fica assegurada a garantia no emprego e salário durante o período faltante.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE**

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela prorrogação.

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

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as **19:00 (dezenove) horas**, desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 2% (dois por cento) do piso salarial (cláusula 03 ou 04), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO PARA DESCANSO**

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalo para descanso (Artigo 71 da CLT). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LANCHES**

Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observem 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 aos domingos, ressalvadas as exceções estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repouso em, pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

## **FALTAS**

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

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exame na cidade em que estudam.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO AOS SÁBADOS**

Fica facultado às empresas o uso da mão-de-obra e trabalho de seus empregados nos dois primeiros sábados de cada mês, até 30 de novembro de 2020, na jornada das 9:00 (nove) às 17:00 (dezesete) horas, respeitando o intervalo de 01 (uma) hora.

PARÁGRAFO ÚNICO – Com exceção da jornada acima estabelecida, nos demais sábados a jornada será das das 08:00 (oito) horas às 12:00 (doze) horas ou das 09:00 (nove) horas às 13:00 (treze horas).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOMINGOS E FERIADOS**

**Estritamente salvo acordo entre os Sindicatos dos Comerciantes e Comerciantes**

Ficam vedados os trabalhos e o uso de mão de obra dos empregados e trabalhadores do comércio aos domingos e feriados, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, só será permitida se houver acordo escrito entre os dois sindicatos.

O empregador que descumprir esta cláusula se responsabilizará pelo pagamento de multa diária correspondente a um menor piso salarial da categoria por empregado que trabalhar no domingo ou feriado, multa esta que reverterá em favor do empregado; salvo cláusulas e condições a serem estabelecidas em benefício dos trabalhadores, bem como a peculiaridade de cada empresa .

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no Artigo 144 da CLT.

## **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 o direito a férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA**

Assegura-se o acesso aos dirigentes sindicais às empresas, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria - político partidária.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e 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.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à Entidade Sindical dos Empregados, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

São devidas à entidade sindical representativa do Comércio Varejista, a Contribuição Sindical 2020, de acordo com a tabela abaixo:

**TABELA DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – SISTEMA FECOMÉRCIO PR**

CLASSE CAPITAL SOCIAL (R\$)	ALÍQUOTA (%)	PARCELA A ADICIONAR	VALOR CONTRIBUIÇÃO
0,00	30.255,00	0,00%	242,04
30.255,01	60.510,00	0,80%	0,00
60.510,01	605.100,00	0,20%	363,06
605.100,01	60.510.000,00	0,10%	968,16
60.510.000,01	322.720.000,00	0,02%	49.376,16
322.720.000,01	0,00	0,00%	113.920,16

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDO COLETIVO**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Sindical dos Empregados e as Empresas, para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM TRABALHISTA**

Fica mantida a possibilidade de se criar a Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista, de composição paritária, com o intuito de tratar, conciliar ou dirimir os conflitos individuais e coletivos de trabalho.

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL**

Fica autorizado a entidade sindical obreira a pleitear, na Justiça, direitos dos empregados acordados nesta Convenção Coletiva de Trabalho, como substituto processual, caso descumpridas quaisquer das cláusulas aqui avençadas, a que título forem.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADE**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da CLT, fica estipulada multa de 01 (um) piso salarial do empregado em favor da parte prejudicada.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, de **1º DE NOVEMBRO DE 2019 a 31 DE OUTUBRO DE 2020, salvo as cláusulas que transcendem a vigências aqui estabelecida.**

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical da categoria econômica conveniente e os empregados pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

**MILTON DE SOUZA COELHO  
PRESIDENTE  
SIND DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE S ANT PLATINA**

**JOSE ALEX GONCALVES FIGUEIRA  
PRESIDENTE  
SIND DO COM VAREJ DE STO A DA PLATINA**

## ANEXOS ANEXO I - ATA DO ROL

[Anexo \(PDF\)](#)

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