

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003023/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/07/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR045066/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46317.000296/2016-71  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/07/2016

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TOLEDO, CNPJ n. 78.115.524/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FLAVIO BONIFACIO PINTO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TOLEDO, CNPJ n. 78.679.594/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO BATISTA SILVA CAMPOS;

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 2016 a 31 de maio de 2017 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 EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO PLANO DA CNTC**, com abrangência territorial em **Toledo/PR**.

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

Assegura-se, a partir de 1º DE JUNHO DE 2016, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com 90 (noventa) dias ou mais de serviços prestados ao mesmo empregador, os seguintes pisos salariais:

- A) Aos empregados que exerçam as funções de Pacoteiro, fica assegurado piso salarial de R\$ 951,50 (Novecentos e Cinquenta e Um Reais e Cinquenta Centavos);
- B) Aos empregados que exerçam as funções de Copa, Cozinha, Limpeza, Contínuos, Office-Boys, Repositor, Porteiros, Auxiliar de Açougueiro, Auxiliar de Panificação e Auxiliar de Confeiteiro, fica assegurado piso salarial de R\$ 1.100,00 ( Um mil e Cem Reais);
- C) Para os Vendedores e aos demais empregados, fica assegurado piso salarial de R\$ 1.210,00 ( Um mil e Duzentos e Dez Reais).
- D) O piso salarial do Menor Aprendiz será equivalente ao Salário Mínimo Nacional.
- E) Aos empregados que comprovem serem estudantes e admitidos para jornada de seis horas diárias e de trinta e seis horas semanais, fica assegurado piso salarial proporcional relativamente a função que vier desempenhar na Empresa.

**CLÁUSULA QUARTA - PARÁGRAFO ÚNICO**

Nos primeiros noventa dias de contratualidade, fica garantido salário igual a 1.009,00 ( Um Mil e Nove Reais) a todos os Empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho, exceto os Empregados das funções previstas na cláusula 3ª da letra "A" acima.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos, ou parte fixa dos salários de Junho de 2015, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustadas em 1º DE JUNHO DE 2016, com a aplicação do percentual de 10 % (dez por cento).-

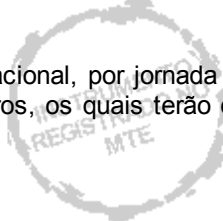
### **CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais, resultantes da aplicação do índice previsto na cláusula 3ª (terceira) deste instrumento, e, relativas a JUNHO 2016, serão pagas, juntamente com a folha de pagamento de JULHO de 2016, obrigação líquida e certa a ser satisfeita. As diferenças com base no Salário Normativo, cláusula 3ª(terceira), igualmente serão pagas obedecida a forma acima estabelecida.-

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL**

Fica estabelecida garantia do Salário Mínimo Nacional, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento), excluídos os Empregados na função de Pacoteiros, os quais terão direito a Piso Salarial na mesma proporção em relação ao Salário Mínimo.-



### **CLÁUSULA OITAVA - PARAGRAFO ÚNICO**

A garantia de Piso de que trata o caput da cláusula somente será aplicada a partir do mês da data base, JUNHO/2016.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS**

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vales-farmácia, aquisições (compras) efetuadas na própria empresa (no limite de 30% da sua remuneração), e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ESCALONAMENTO**

Os empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2015, terão os seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes percentuais:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2015	10,00 %
JULHO/2015	9,15 %
AGOSTO/2015	8,51 %

SETEMBRO/2015	8,23 %
OUTUBRO/2015	7,67 %
NOVEMBRO/2015	6,84 %
DEZEMBRO/2015	5,64 %
JANEIRO/2016	4,68 %
FEVEREIRO/2016	3,10 %
MARÇO/2016	2,11 %
ABRIL/2016	1,66 %
MAIO/2016	1,00 %

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 2015. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem legal ou judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LANCHES**

Para as empresas que adotarem a prática do lanche os intervalos de quinze minutos, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 10 (dez) primeiras horas mensais, 70% (setenta por cento) até a 20ª (vigessima) hora mensal e 100% (cem por cento) a partir da 20ª (vigessima) hora mensal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As horas laboradas aos sábados serão consideradas extras as que excederem as 08:00 horas diárias, observando a forma escalonada no caput da mesma cláusula.

### **ADICIONAL DE SOBREAVISO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MULTA DA DATA-BASE**

#### **INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES DA DATA-BASE**

A Lei nº 6.708/79 e a [Lei nº 7.238/84](#), em ambas no artigo 9º, determinam uma indenização adicional, equivalente a um [salário](#) mensal, no caso de dispensa sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMISSIONISTAS

Aos empregados comissionistas caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$ 1.210,00 ( Um mil e Duzentos e Dez Reais), após 90 (noventa) dias de serviços prestados ao mesmo empregador.

Aos empregados comissionistas, os empregadores fornecerão mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e o repouso semanal remunerado.

A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias, será considerada a média das comissões percebidas nos últimos 12(doze) meses, corrigindo-se mês a mês os valores das referidas comissões, pelos índices do I.N.P.C./I.B.G.E., de acordo com a tabela oficial, ou outro índice que vier a substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês.

No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas como exposto acima, observando-se os 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento, e, no cálculo do 13º salário, será considerada a média das comissões, atualizadas no ano de referência.

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

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.

O cálculo do atestado médico será feito pela média salarial do comissionado.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO MORTE/FUNERAL

Em caso de morte ou falecimento de Empregado, a empresa pagará aos seus dependentes habilitados junto a Previdência Social, o valor equivalente de R\$ 781,00 (Setecentos e Oitenta e um Reais) a título de Auxílio Morte/Funeral, excluindo-se os empregados que a empresa que já possuem Seguro de Vida ou Auxílio Funeral.-

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA E PARENTES DE 1º GRAU

No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviços no dia do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário, mediante a devida comprovação.- E de 3 (Três) dias consecutivos como falta justificada no caso de falecimento de parentes de 1º grau.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO SUBSTITUTO

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

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

O empregador terá 24 ( vinte e quatro horas) após o prazo do Artº 477 da CLT para finalizar os atos homologatórios sob pena da multa do mesmo artigo e de descumprimento da CCT.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Por ocasião das homologações rescisórias de contrato de trabalho, efetuadas junto à Entidade Sindical dos Empregados, a mesma deverá exigir Certidão Negativa da Entidade Sindical Patronal.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Será assegurado o emprego nos 12 meses que antecederem o implemento do tempo necessário da aposentadoria, o empregado que tiver no mínimo 10 (dez) anos de serviço a empresa, ressalvando-se a ocorrência de justa causa, desde que informado expressamente tal situação ao empregador. Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade.

**AVISO PRÉVIO****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

	TEMPO DE SERVIÇO (Nº DE DIAS)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

OBS: Para o trabalhador com maior tempo de empresa ao que se refere a Lei nº. 12.506/11 será devido:

- De 25 a 30 anos de serviço na empresa – 105 (cento e cinco) dias;

- Acima de 30 anos de serviço na empresa – 120 (cento e vinte) dias;

- O empregado deverá trabalhar apenas os 30 (trinta) dias com duas horas a menos ou 23 (vinte e três) dias em horário integral na forma do Artigo 488 e Parágrafo Único da CLT, devendo ser indenizado os dias remanescentes do aviso prévio a que fizer jus, sendo que a homologação deverá ser efetuada ao final dos 30 (trinta) dias.

- No caso de demissão por iniciativa do empregador, para o cumprimento do aviso prévio sempre que o trabalhador comprovar a obtenção de um novo emprego o empregador deverá dispensar o mesmo do cumprimento do aviso, ficando o empregador desobrigado ao pagamento desse período

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTÁGIO**

As Empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal, signatária neste instrumento, somente poderão utilizar o labor de estagiários se cumpridas todas as exigências previstas na Lei nº. 6494 de 07 de dezembro de 1977(DOU. 09/12/77) e no Decreto nº. 87.497 de 18 de agosto de 1982(DOU. 19/08/82).-

## **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MENORES**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 C.T.P.S., o referido contrato.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CHEQUES**

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

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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. 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A gestante gozará de 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, 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS**

Os empregados que na loja ou escritório 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. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHOS EXTRAORDINÁRIOS EM FERIADOS**

Fica aberta a possibilidade de acordos coletivos entre o sindicato obreiro e empresas, com a participação obrigatória do Sindicato do Comércio Varejista de Toledo (SINVAR) para negociar abertura do comércio em feriados.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, ultrapassarem 75 (setenta e cinco) minutos a jornada normal diária de trabalho, farão jus a refeição fornecida pelo Empregador ou a um pagamento equivalente a 2%(dois por cento) do piso salarial (cláusula 03 da letra B), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

As empresas poderão implantar Banco de Horas na forma do que dispõe o Artº. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante acordo com a concordância expressa do Trabalhador, devidamente protocolada junto ao Sindicato Obreiro, sob pena de nulidade, o qual conterá os elementos objetivos da compensação, atendidos os requisitos abaixo elencados:

- 1) O regime de Banco de Horas poderá abranger, ou não, todos os setores da empresa;
- 2) A duração do trabalho semanal no período considerado normal será de 44(quarenta e quatro) horas semanais, havendo descansos semanal aos domingos;
- 3) A jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderá ser reduzida para até 32 (trinta e duas) horas por semana, sem que haja a correspondente redução de salário. Nas situações em que haja a necessidade de uma jornada de trabalho maior, esta poderá aumentar até o limite de 56 (cinquenta e seis) horas semanais;
- 4) A quantidade de horas trabalhadas a menos do que a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, será apontada como saldo devedor do empregado. A quantia de horas trabalhadas a maior do que a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas, será computada como saldo credor obedecido o critério de crédito na proporção de 01 (uma) hora por 01:40(uma hora e quarenta minutos);
- 5) Durante o período do acordo, deverá constar mensalmente no envelope de pagamento do empregado, um balanço do total das horas trabalhadas, no período, contabilizando-se em débito ou crédito as horas do referido empregado;
- 6) A compensação deverá estar completa no período máximo de 120 (cento e vinte) dias, podendo a partir daí ser negociado novo regime de Banco de Horas, sempre por períodos máximos de 120 (cento e vinte) dias;
- 7) No caso de haver crédito de horas do empregado, ao final do período de 120 (cento e vinte) dias, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com adicional de 60% (sessenta por cento); no caso de haver débitos de horas do empregado, não ocorrendo a compensação no prazo previsto, perderá a empresa o direito de exigí-las posteriormente do(s) empregado(s);
- 8) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral das horas em regime de Banco de Horas, havendo saldo credor, o valor das horas trabalhadas além da jornada normal, serão pagas por ocasião da quitação das verbas rescisórias, com acréscimo de 60% (sessenta por cento). Caso haja negativo de horas, fica quitação automaticamente o débito com o empregador;
- 9) Não se incluem no regime de compensação, as eventuais horas trabalhadas em domingos e feriados, que continuarão regidas pela Lei.-

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

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

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal remunerado será fruído aos domingos. Salvo Acordo Coletivo de Trabalho entre empresa e sindicato obreiro.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRABALHO AOS SÁBADOS**

Todo Trabalhador pertencente a Categoria do Comércio, exceto Empregados de Mercados, Supermercados, Hipermercados e Similares, terão direito no mínimo a um Sábado de descanso, após as 13:00 (treze) horas.-

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA - ESTUDANTES**

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.



## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS

Abonar-se-ão faltas aos empregados, quando comprovarem prestação de exames vestibulares e do Enem.

E aos empregados que precisarem estagiar, deverão repor as horas em debito, através de negociação com o empregador.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS-ATESTADO MÉDICO

Serão reconhecidos os atestados médicos para o responsável no acompanhamento em internações de filhos menores. E reconhecidos os atestados para acompanhamentos às consultas para os filhos menores de 14 ( quatorze ) anos, limitando-se a meio dia para consulta e no máximo 5 (cinco) atestados por ano.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Fica aberta a possibilidade de Acordo para Compensação de Horário, cumpridas as exigências legais, entre Empresas e Entidade Sindical Profissional, observados os prazos previstos para a respectiva negociação.-

## FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

§ 1º - O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no Artigo 144 da C.L.T.

§ 2º - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso o abono do referido, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. Conforme art. 145 da CLT.

## LICENÇA NÃO REMUNERADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seus mandatos, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela Entidade sindical, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, e, por prazo de até de 15 (quinze) dias por ano.

## RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a encaminharem à entidade sindical dos empregados, desde que o mesmo solicite 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 referida solicitação. Fica obrigada a entidade sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme aprovação da Assembleia Geral Extraordinária do dia 28 de junho de 2016, as empresas de qualquer porte, associadas ou não ao Sindicato do Comércio Varejista de Toledo – SINVAR – efetuarão o recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal citada junto à rede bancária (art. 513 alínea “E” CLT), no mês de setembro de cada ano, correspondentes ao capital social da empresa conforme valores estipulados na referida assembleia, independentemente das contribuições estipuladas em Lei.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ENTIDADES SIGNATÁRIAS**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado como EMPREGADORES o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE TOLEDO, com sede a Rua Piratini, nº. 2049, Centro, CEP. 85.910-010, Toledo, Paraná, CNPJ.Nº. 78.679.594/0001-04, por seu Diretor Presidente, Sr. JOÃO BATISTA SILVA CAMPOS, CPF.Nº. 038.261.120-91, e, de outro lado, representando os EMPREGADOS, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TOLEDO, com sede a Rua Souza Naves, nº. 209, Centro, CEP. 85.900-160, Toledo, Paraná, CNPJ.Nº. 78.115.524/0001-15, por seu Diretor Presidente, Sr. FLAVIO BONIFACIO PINTO, CPF.Nº. 840.233.179-34, infra firmado, ambos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratados firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelo presente instrumento.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - BASE TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os municípios de Céu Azul, Guairá, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Santa Helena, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguçu, Toledo e Vera Cruz do Oeste.-

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, de 1º DE JUNHO DE 2016 a 31 DE MAIO DE 2017.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADE**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da C.L.T., fica estipulada multa de 50% (cinquenta por cento) do menor piso da Categoria, estipulado na cláusula terceira, letra "A" em favor da parte prejudicada, por infração.-

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 às cláusulas 03, 04 e 16, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso na negociação, e, devendo as Entidades Signatárias promoverem entendimentos preliminares até 15 (quinze) de Maio de 2016, visando a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018, afim de evitarmos o que tem ocorrido nos últimos anos (atrasos despropositados).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 a Entidade Sindical dos Empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CELEBRAÇÃO DE ACT**

Para celebração de acordos coletivos de trabalho junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio, a critério da entidade ficará dispensada de publicar Editais para convocações dos interessados, sendo tais formalidades supridas por termo de celebração do ACT e respectiva lista de assinaturas dos interessados.

**FLAVIO BONIFACIO PINTO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TOLEDO**

**JOAO BATISTA SILVA CAMPOS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TOLEDO**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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