

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002938/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/10/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR047945/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.110283/2020-16  
DATA DO PROTOCOLO: 19/10/2020

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FCO BELTRAO, CNPJ n. 78.123.999/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JUCELI PACIFICO RAFAGNIN;

E

SINDICATO PATRONAL DO COMERCIO VAREJISTA DE PATO BRANCO, CNPJ n. 75.616.805/0001-63, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ULISSES PIVA;

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 2020 a 31 de maio de 2021 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### 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 **Ampére/PR, Barracão/PR, Capanema/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Marmeleiro/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Pérola d'Oeste/PR, Planalto/PR, Pranchita/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, São Jorge d'Oeste/PR e Verê/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam assegurados, a partir de 1º de junho de 2020, aos empregados da categoria, os seguintes pisos salariais:

- a) Aos empregados em contrato de experiência, de até 90 dias, fica assegurado piso salarial equivalente ao salário mínimo nacional vigente. Atualmente, **R\$ 1045,00 (Hum mil e quarenta e cinco reais)**;
- b) Aos empregados de limpeza e guarda, e aos contínuos, após o período de experiência, fica assegurado piso salarial de **R\$ 1.287,50 (um mil, duzentos e oitenta e sete reais e cinquenta centavos)**;
- c) Aos vendedores comissionados, após o período de experiência, fica assegurado piso salarial de **R\$ 1.455,00 (um mil, quatrocentos e cinquenta e cinco reais)**;
- d) Aos demais empregados, após o período de experiência, fica assegurado piso salarial de **R\$ 1.437,00 (um mil, quatrocentos e trinta e sete reais)**;

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

Fica estabelecida, após o contrato de experiência de até 90 dias, garantia de valor mínimo, ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo o trabalhador maior, no país, por jornada integral, acrescido de 18% (dezoito por cento). Exceto, aos empregados de limpeza, guarda, e aos contínuos, cujo referido percentual é de 16% (dezesesseis por cento).

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão os salários fixos, ou a parte fixa dos salários mistos, reajustados, a partir de 1º de junho de 2020, mediante a aplicação do percentual de 2,10 % **(dois vírgula dez por cento)**.

Aos empregados novos, admitidos após 1º de junho de 2020, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, desde que não estejam em contrato de experiência expressamente firmado.

**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 2019. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por decisão judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

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

As diferenças salariais havidas a partir de junho de 2020, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até 31/12/2020, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

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

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

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

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **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 tenha ciência expressa.

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

### **CLÁUSULA NONA - FÉRIAS**

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcional, será sempre acrescido do terço constitucional, aplicável o disposto no Artigo 144 da C.L.T.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de Caixa, a gratificação de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial, excluídos do cálculo, adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

**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 diferença.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, calculada na proporção de 1/220 da parcela variável do mês.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, como conceituado em lei, será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário hora diurno.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de morte do (a) empregado (a), o empregador pagará a 01 (um) familiar habilitado, a título de auxílio funeral, 2,5 (dois e meio) salários mínimos vigentes, mediante recibo.

## **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 - MENORES**

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação.

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

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

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado obedecerá as seguintes regras:

**a)** Ao empregado que tiver menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, será concedido aviso prévio de 30 (trinta) dias;

**b)** A partir de: 01(um) ano 33 (trinta e três) dias, 02 (dois) anos 36 (trinta e seis) dias, 03 (três) anos 39 (trinta e nove) dias, 04 (quatro) anos 42 (quarenta e dois) dias, 05 (cinco) anos 45 (quarenta e cinco) dias, 06 (seis) anos 48 (quarenta e oito) dias, 07 (sete) anos 51 (cinquenta e um) dias, 08 (oito) anos 54 (cinquenta e quatro) dias, 09 (nove) anos 57 (cinquenta e sete) dias, 10 (dez) anos 60 (sessenta) dias, 11 (onze) anos 63 (sessenta e três) dias, 12 (doze) anos 66 (sessenta e seis) dias, 13 (treze) anos 69 (sessenta e nove) dias, 14 (quatorze) anos 72 (setenta e dois) dias, 15 (quinze) anos 75 (setenta e cinco) dias, 16 anos 78 (setenta e oito) dias, 17 (dezesete) anos 81 (oitenta e um) dias, 18 (dezoito) anos 84 (oitenta e quatro) dias, 19 (dezenove) anos 87 (oitenta e sete) dias, 20 (vinte) anos 90 dias, nos termos da lei 12.506/11.

**c)** Ao empregado que contar com tempo de serviço acima de 20 (vinte) até 25 (vinte e cinco) anos na mesma empresa terá direito a 95 (noventa e cinco) dias de aviso prévio; acima de 25 (vinte e cinco) até 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa 105 (cento e cinco) dias; acima de 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa 120 (cento e vinte) dias.

**d)** O cumprimento do aviso prévio trabalhado é limitado a 30 (trinta) dias, nos termos do artigo 488 da CLT, devendo em qualquer hipótese ser indenizado o restante.

**e)** O aviso prévio devido pelo empregado ao empregador é limitado a 30 (trinta) dias.

**f)** O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador poderá solicitar a imediata liberação. Percebendo nesta hipótese o pagamento do salário pelos dias eventualmente trabalhados no respectivo período. No caso de cumprimento parcial, ou ausência total do cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, não será em qualquer hipótese cobrado e/ou descontado do empregado nenhum valor pela ausência do trabalho no período.

**g)** Prestadores de serviço militar que engajarem no mesmo, poderão requerer o desligamento da empresa independentemente de concessão do aviso prévio, seja trabalhado ou indenizado. Assim como as empresas poderão desligá-lo sem exigir o cumprimento do aviso ou pagamento do respectivo valor.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 3ª, letra "d" desta Convenção Coletiva, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

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

**b)** Não se admite a contratação de estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, contínuo e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias o período de estágio nas funções de balconista e vendedor.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DEFICIENTES FISICOS**

As empresas que tiverem acima de quarenta funcionários deverão manter em seu quadro de trabalhadores 5% (cinco por cento) de pessoas portadoras de deficiência física, desde que o trabalhador esteja apto para exercer a função num prazo de sessenta dias a contar da assinatura da C.C.T.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 n.º 8.213/91, artigo 118.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E MAQUIAGEM**

Em caso de exigência, pela empresa, de uniforme e maquiagem, o custo destes será de responsabilidade do empregador.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO APÓS AS 19H**

Os empregados do comércio que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após às 19h, farão jus a um lanche, fornecido pelo empregador, ou ao pagamento equivalente a R\$ 23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos), por dia em que ocorrer tal situação.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMISSIONISTAS**

Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e do repouso semanal remunerado.

**a)** Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida na cláusula 3ª, letra "C", conforme contem com tempo de serviço superior ou inferior a 90 (noventa) dias na mesma empresa, quando suas comissões não ultrapassarem no mês aqueles valores.

**b)** As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, 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.

**c)** 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 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 ao período de gozo.

**Gestantes Comissionistas:** Para pagamento dos salários correspondentes a licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses.

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 da comissão total percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 n.º 1/TST).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VALE-TRANSPORTE DOS EMPREGADOS**

De acordo com o estabelecido pela legislação vigente, para o exercício do direito de receber o vale-transporte o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa, devendo esta informação ser atualizada anualmente ou, sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência. Portanto, cada empregador somente está obrigado a fornecer a quantidade de vales-transporte que explicitamente comprovar-se serem necessários ao efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês, apurando-se esta quantidade pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias úteis do mês. Ocorrendo o trabalho em outros dias, também serão fornecidos os vales-transporte necessários.

a) Mensalmente, quando o empregador efetuar a entrega dos vales-transporte a seus empregados, deverá providenciar recibo de entrega, no qual constará a quantidade de vales-transporte entregues, pelos quais, os empregados assinarão o recebimento.

b) O empregado beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, constituindo-se falta grave a declaração falsa ou seu uso indevido.

**Do Custeio do Vale Transporte:** O vale-transporte será custeado pelo empregado beneficiário, na parcela de 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens e, pelo empregador, no que exceder à parcela anteriormente referida, ficando o empregador, autorizado a descontar, mensalmente, o valor da citada parcela.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MUDANÇAS DE SETOR À GESTANTE**

Será assegurado às trabalhadoras gestantes o direito de mudança de setor de trabalho ou função, quando estas apresentarem sinais que podem provocar danos à saúde do bebê, desde que comprovada por atestado médico.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES IGUAIS DE TRABALHO PARA TODOS OS EMPREGADOS**

As empresas garantirão as mesmas condições de trabalho, de salário e de ascensão profissional a todos os empregados, sem distinção de gênero, raça, ou credo, estado civil e concepção ideológica.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS**

Fica proibida a utilização de vendedores (as), que percebam remuneração sob a forma de comissões, para carga e descarga de mercadorias de fornecedores ou de outras unidades da mesma empresa.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO ESTUDANTE**

Será concedida dispensa não remunerada de até 30 dias para os estudantes que efetuarem estágios curriculares em outro estabelecimento.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **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 admitidos em direito.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DE FUNCIONÁRIO TRANSFERIDO**

Assegura-se à estabilidade de 01 (um) ano ao empregado transferido para outro município, na forma do artigo 469 da C.L.T.

Concede-se um adicional de transferência estabelecido pelo art. 469 da C.L.T. no percentual de 25% (vinte e cinco por cento), sobre o salário nominal.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

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

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 C.L.T.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **FALTAS**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO**

Assegura-se o direito à ausência remunerada ao empregado, até 02 (dois) dias por semestre para acompanhamento de tratamento de saúde em caso de doença grave do cônjuge ou filho menor, ou dependente previdenciário até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação por atestado médico.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REGULAMENTAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO**

Os representantes legais da categoria econômica e profissional, considerando o novo contexto legislativo trabalhista, trazido pela Reforma Trabalhista e pela Lei da Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, entre outras normas trabalhistas editadas recentemente, celebram condições para o trabalho realizado em domingos, feriados, final de ano e carnaval. Essas condições tem por objetivo, adequar o novo cenário legislativo trabalhista à realidade econômica da região abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, bem como trazer transparência, equilíbrio e segurança jurídica aos contratos de trabalho. As condições celebradas pelas partes, legalmente constituídas, são as seguintes:

### **1. Horários especiais de fim de ano**

O aumento no fluxo comercial gerado nesse período do ano, demanda um elastecimento no horário de atendimento ao público. Portanto, FACULTA-SE ao empregador estender o horário normal de atendimento ao público, nos limites (data e horário) a seguir especificados:

De 07 a 11 de dezembro de 2020, até 19h;

Dia 12 de dezembro de 2020, até 16h

De 14 a 18 de dezembro de 2020, até 21h30

Dia 19 de dezembro de 2020, até 16h

Dia 21 a 23 de dezembro de 2020, até 22h00

Dia 24 de dezembro de 2020, até 15h

Dia 26 de dezembro de 2020, até 12h

Dia 28 de Dezembro de 2020, após as 8h

Dia 31 de dezembro de 2020 até as 12h

Dia 02 de janeiro de 2021, até as 12h

As horas extraordinárias ocorridas entre o período de 07 de dezembro de 2020 a 02 de janeiro de 2021, poderão ser compensadas pela redução da jornada de trabalho nos dias 24, e 31 de dezembro de 2020 e pela ausência de expediente na terça feira de carnaval. A referida compensação observará a proporção de 1h trabalhada para 1h30 compensada. Se restar saldo positivo de horas, deverá ocorrer a remuneração deste saldo, como hora extraordinária, acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento do mês de fevereiro ou março de 2021.

Ressaltamos que é liberalidade e responsabilidade do empregador a gestão de pessoal a fim de estender o atendimento ao público, sem prejudicar os intervalos intrajornada(1h de almoço e 15min para lanche) e interjornada (11h de um dia para outro), previstos no art. 71 da CLT, assim como o Repouso Semanal Remunerado – RSR (24h consecutivas de repouso dentro da semana), previsto na lei nº 605/1949.

### **2. Do trabalho aos domingos**

FACULTA-SE ao empregador, observada a lei municipal, a abertura do estabelecimento comercial e utilização da mão de obra de seus empregados, aos domingos. Optando este pela abertura, pagará aos empregados que trabalharem no domingo, uma gratificação, de caráter indenizatório, no valor mínimo de R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos) e as horas trabalhadas deverão ser remuneradas, como extras, acrescidas do adicional de 100% (cem por cento).

Ressaltamos que é liberalidade e responsabilidade do empregador a gestão de pessoal a fim de atender ao público nos domingos sem prejudicar os intervalos intrajornada(1h de almoço e 15min para lanche) e interjornada (11h de um dia para outro), previstos no art. 71 da CLT, assim como o Repouso Semanal Remunerado – RSR (24h consecutivas de repouso dentro da semana), previsto na lei nº 605/1949.

### **3. Do trabalho realizado nos feriados**

FACULTA-SE a abertura dos estabelecimentos comerciais e a utilização da mão de obra dos empregados nos feriados nacionais e municipais, EXCETO nos feriados de: Natal (25/12/2020), Confraternização Universal (01/01/2021), Sexta-feira Santa (02/04/2021), Dia do Trabalho (01/05/2021), Independência do Brasil (07/09/2021) e



Dia de Nossa Senhora Aparecida (12/10/2020 e 12/10/2021). Ou seja, é vedado/proibido a utilização da mão de obra dos empregados nas referidas datas.

Optando o empregador pela abertura do estabelecimento comercial e havendo utilização da mão de obra de seus empregados, nos feriados em que não há vedação, deverá remunerar seus empregados, com uma Gratificação, de caráter indenizatório, no importe mínimo de R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos), por feriado trabalhado, independentemente da jornada de trabalho exercida pelo empregado, e, as horas trabalhadas, serão remuneradas acrescidas do adicional de 100% (cem por cento).

Ressaltamos que, é liberalidade e responsabilidade do empregador a gestão de pessoal a fim de atender ao público nos feriados sem prejudicar os intervalos intrajornada (1h de almoço e 15min para lanche) e interjornada (11h de um dia para outro), previstos no art. 71 da CLT, assim como o Repouso Semanal Remunerado – RSR (24h consecutivas de repouso dentro da semana), previsto na lei nº 605/1949

#### **4. Carnaval**

Não haverá expediente na terça feira de carnaval (25/02/2021), podendo esta jornada ser utilizada na compensação das horas extraordinárias realizadas no período de fim de ano, prevista no item 1 desta cláusula (07/12/2020 a 04/01/2021).

Parágrafo primeiro- Condições mais favoráveis já praticadas: as condições mais favoráveis já praticadas, deverão ser mantidas.

Parágrafo segundo – Penalidade: pelo descumprimento da presente cláusula, fica estipulada multa no valor de um piso salarial previsto para as demais funções, na CCT vigente, em favor dos prejudicados (empregados, empregadores, e sindicatos celebrantes). Sendo aplicada em dobro no caso de reincidência.

Parágrafo terceiro – Vigência da Cláusula: as partes fixam a vigência da presente cláusula para o período de 01/10/2020 a 31/10/2021.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATIVIDADES SINDICAIS**

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleia e reunião sindical, devidamente, convocadas e comprovadas:

**a)** Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às instalações das empresas para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria de cunho político-partidário;

**b)** As empresas concederão até 10 (dez) dias por ano de licença não remunerada, na vigência desta norma coletiva, a seus dirigentes sindicais eleitos, para participarem de cursos de capacitação sindical, congressos, conferências e atividades sindicais, com notificação prévia de 03 (três) dias, em empresas com o contingente maior que 05 (cinco) funcionários, e posterior comprovação.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Em conformidade com o disposto no inciso IV do artigo 8º, da Constituição Federal e de acordo com a deliberação e aprovação da Assembleia Geral da Categoria Profissional, ressalvado o direito de oposição, deverão as empresas descontar de seus empregados e recolher ao Sindicato Profissional, anualmente, a título de Contribuição Negocial, a importância correspondente a 10% (dez por cento) do salário nominal de cada empregado, observando o teto de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) por empregado. Este percentual será dividido em 2 (duas) parcelas de 5% (cinco por cento) cada, observando o teto de R\$125,00 (cento e vinte e cinco reais) por parcela, e repassada a entidade sindical mediante boleto bancário que será quitado pelo empregador até o dia 11 do mês subsequente ao desconto. A primeira parcela poderá ser descontada na folha de pagamento do mês de julho ou no mês subsequente ao registro deste instrumento normativo, e a segunda parcela na folha de pagamento do mês de dezembro.

**§1º** - Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores, não associados, ao desconto da referida contribuição, devendo o mesmo, de acordo com as orientações do Ministério Público do Trabalho, ser exercido, em relação à primeira parcela, no prazo de 20 dias a contar da data de registro deste instrumento coletivo, ou da data base da categoria. E em relação à segunda parcela, os trabalhadores poderão exercer o direito à oposição a qualquer tempo, no entanto, não haverá devolução de valores já recebidos pelo Sindicato Profissional.

**§ 2º** - O direito de oposição será exercido verbalmente pelo trabalhador perante o Sindicato. A oposição será reduzida a termo por representante autorizado pelo sindicato e devidamente assinado pelo trabalhador. Caso o trabalhador solicitante seja analfabeto será colhida a digital do mesmo, juntamente com a assinatura de uma testemunha que poderá ser o próprio representante do sindicato.

**§ 3º** - O trabalhador não associado poderá exercer o direito previsto nos parágrafos anteriores, inclusive, podendo agenda-lo verbalmente, nos seguintes locais e horários: Francisco Beltrão/PR, na sede da entidade localizada na Rua Pernambuco, 111, Centro, fone: (46) 3524-1819, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h às 12h e das 13h às 17h30 e; Dois Vizinhos/PR, na subsede da entidade, localizada na Rua Pará, 38, Centro, fone: (46) 3536-3106, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h às 12h e das 13h às 17h30;

**§ 4º** - É vedado aos empregadores ou a seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal, financeiro ou afins, bem como aos contabilistas, a adoção, de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados.

**§ 5º** - O empregador ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal, financeiro ou afins, bem como aos contabilistas que descumprirem a determinação do parágrafo anterior poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis cabíveis, respondendo por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

**§ 6º** - O desconto da Contribuição Negocial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a custear os seus serviços sindicais voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e, principalmente, para a conservação das negociações coletivas que visam a celebração das Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho, indispensáveis para o equilíbrio das relações laborais.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES**

Os empregadores no comércio deverão recolher ao sindicato patronal, que esta subscreve, a Contribuição Confederativa prevista no inciso IV, do art. 8.º, da Constituição Federal, estabelecida em assembleia geral, de acordo com os valores e prazos consignados nas guias de pagamento que lhes serão fornecidas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES**

Os empregadores no comércio deverão recolher ao sindicato patronal, que esta subscreve, a Contribuição Assistencial, fixada em assembleia geral, de acordo com os valores e prazos consignados nas guias de pagamento que lhes serão fornecidas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ÔNUS JUDICIAL OU EXTRAJUDICIAL - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

As empresas, como gestoras da folha de pagamento de seus empregados, efetuarão o desconto da Contribuição Negocial, nos termos estabelecidos na cláusula 42ª deste instrumento normativo, atuando como simples intermediários. Ou seja, não cabe a empresa nenhum ônus judicial ou extrajudicial em razão do referido desconto, desde que tenham cumprido os termos estabelecidos na referida cláusula.

**Parágrafo único:** na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial) em razão da Contribuição Negocial, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretrável que a empresa não será responsabilizada por nenhum ônus, desde que tenha cumprido os termos estabelecidos na cláusula 42ª deste instrumento normativo. Ou seja, cabe

única e exclusivamente a entidade sindical laboral a responsabilidade pelos valores descontados, de forma individual ou coletiva, em folha de pagamento dos empregados e repassados a entidade sindical laboral através de boleto bancário conforme determinado na cláusula 42ª deste instrumento normativo.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

Fica instituída a Comissão Permanente de Negociação - CPN, que constitui o foro apropriado para a apresentação de reivindicações, propostas e efetivação de negociações entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

**Parágrafo único:** O sindicato dos empregados será representado por três membros de sua diretoria e três membros da diretoria do Sindicato Patronal, podendo as assessorias jurídicas acompanhar as reuniões.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Qualquer dúvida ou divergência, em relação à aplicação dos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, primeiramente, deve-se buscar uma solução amigável, em reunião convocada pela parte suscitante da divergência.

**Parágrafo primeiro:** As partes deverão ser convocadas, mediante anuência, com antecedência mínima de 10 dias;

**Parágrafo segundo:** A convocação deverá constar a data, hora, local e pauta da reunião mencionada;

**Parágrafo terceiro:** Persistindo a divergência, a parte suscitante poderá recorrer à Justiça do Trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPRESAS E EMPREGADOS ABRANGIDOS**

A Convenção Coletiva de Trabalho abrange as empresas e empregados das respectivas categorias econômicas e profissionais no comércio varejista, nos municípios de Ampere/PR, Barracão/PR, Bela Vista Do Caroba/PR, Boa Esperança Do Iguaçu/PR, Bom Jesus Do Sul/PR, Capanema/PR, Cruzeiro Do Iguaçu/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Flor Da Serra Do Sul/PR, Manfrinópolis/PR, Marmeleiro/PR, Nova Esperança Do Sudoeste/PR, Nova Prata Do Iguaçu/PR, Pérola D'oeste/PR, Pinhal Do São Bento/PR, Planalto/PR, Pranchita/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Salto Do Lontra/PR, Santa Izabel Do Oeste/PR, Santo Antônio Do Sudoeste/PR, São Jorge D'oeste/PR E Verê/PR.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADE**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas ora acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII, da C.L.T., fica estipulada multa de ½ (meio) salário mínimo vigente, por cláusula descumprida, em favor do trabalhador.

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 e os trabalhadores representados pela entidade sindical da categoria profissional.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RENEGOCIAÇÃO**

Na alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seu efeito, para adoção de medidas que julgarem necessárias, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO**

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social física ou eletrônica, serão anotadas a função exercida, alterações de salários e percentuais de comissão, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração. O prazo para devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS ao empregado deverá seguir o que determina o artigo 29 da CLT ou envio das anotações para o e-Social dentro dos prazos legais.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar ao Sindicato dos Empregados uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais ou outro documento equivalente, contendo o nome dos empregados e os respectivos salários, no prazo de 30 (trinta) dias do processamento e liberação do relatório para consulta da declaração por parte dos órgãos competentes. 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.

**JUCELI PACIFICO RAFAGNIN  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FCO BELTRAO**

**ULISSES PIVA  
PRESIDENTE  
SINDICATO PATRONAL DO COMERCIO VAREJISTA DE PATO BRANCO**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

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