

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002674/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/09/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR047380/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.115740/2022-01  
DATA DO PROTOCOLO: 26/09/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PATO BRANCO, CNPJ n. 78.676.665/0001-07, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2022 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais no Comércio Varejista em Geral**, com abrangência territorial em **Clevelândia/PR, Coronel Vivida/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Mariópolis/PR, Palmas/PR, Pato Branco/PR, São João/PR e Vitorino/PR**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam assegurados, a partir de 1.º de junho de 2022, aos empregados da categoria, os seguintes pisos salariais:

1. Aos empregados de copa, cozinha, limpeza, portaria e guarda, e aos contínuos fica assegurado piso salarial de **R\$ 1.585,00 (Um mil e quinhentos e oitenta e cinco reais)**;
2. Aos demais empregados fica assegurado piso salarial de **R\$ 1.766,00 (Um mil e setecentos e sessenta e seis reais)**;
3. Aos empregados em contrato de experiência, de até 90 dias, fica assegurado piso salarial de **R\$ 1.212,00 (Um mil e duzentos e doze reais)**;
4. Aos vendedores comissionados: Fica garantido aos comissionados piso salarial de **R\$ 1.784,00 (Um mil e setecentos e oitenta e quatro reais)** após o período de experiência.
5. **Diferenças salariais:** As diferenças salariais havidas a partir de **01 de junho 2022**, decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, serão pagas até a data limite para pagamento dos salários do mês de **setembro de 2022**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - 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 **1.º de junho de 2022**, mediante a aplicação do percentual de **12,00%** (doze por cento).

1. Aos empregados novos, admitidos após 1.º de junho de 2022, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, desde que não estejam em contrato de experiência expressamente firmado.

2. **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 2021. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por decisão judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

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

### CLÁUSULA SEXTA - 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 copa, cozinha, limpeza, portaria e guarda, e aos contínuos, cujo referido percentual é de 16% (dezesesseis por cento).

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

.1. 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.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - ADICIONAL NOTURNO**

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

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

.1. Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida nas cláusulas 3.4, 05 e 06 retro, - 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.

.2. 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.

.2.1. 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.

.3. **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, corrigidos segundo o mecanismo no item 10.2. desta cláusula.

.4. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei n. ° 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.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTES DOS EMPREGADOS**

1. **DO EXERCÍCIO DO DIREITO DO VALE-TRANSPORTE:** 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.

1.1. 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.

1.2. 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, pelo quais, os empregados assinarão o recebimento.

1.3. 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.

2. **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.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

O aviso prévio devido pelo empregador, ao empregado que conte até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa será de 30 (trinta) dias; e, depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço na empresa, como segue: **a)** acima de 01 (um) ano - 33 (trinta e três) dias; **b)** 02 (dois) anos - 36 (trinta e seis) dias; **c)** 03 (três) anos - 39 (trinta e nove) dias; **d)** 04 (quatro) anos – 42 (quarenta e dois) dias; **e)** 05 (cinco) anos – 45 (quarenta e cinco) dias; **f)** 06 (seis) anos – 48 (quarenta e oito) dias; **g)** 07 (sete) anos – 51 (cinquenta e um) dias; **h)** 08 (oito) anos – 54 (cinquenta e quatro) dias; **i)** 09 (nove) anos – 57 (cinquenta e sete) dias; **j)** 10 (dez) anos – 60 (sessenta) dias; **k)** 11 (onze) anos – 63 (sessenta e três) dias; **l)** 12 (doze) anos – 66 (sessenta e seis) dias; **m)** 13 (treze) anos – 69 (sessenta e nove) dias; **n)** 14 (quatorze) anos – 72 (setenta e dois) dias; **o)** 15 (quinze) anos – 75 (setenta e cinco) dias; **p)** 16 anos – 78 (setenta e oito) dias; **q)** 17 (dezesete) anos – 81 (oitenta e um) dias; **r)** 18 (dezoito) anos – 84 (oitenta e quatro) dias; **s)** 19 (dezenove) anos – 87 (oitenta e sete) dias; **t)** 20 (vinte) anos – 90 (noventa) dias; **u)** acima de 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) anos – 95 (noventa e cinco) dias; **v)** acima de 25 (vinte e cinco) a 30 (trinta) anos – 105 (cento e cinco) dias; e, **x)** acima de 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa - 120 (cento e vinte) dias.

.1. O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador poderá solicitar a imediata liberação, percebendo nesta hipótese o salário dos dias trabalhados no respectivo período.

- .2. O cumprimento do aviso prévio trabalhado é limitado a trinta dias, devendo, em qualquer hipótese ser indenizado o restante.
- .3. O aviso prévio devido pelo empregado é limitado a 30 (trinta) dias, nos termos da Lei 12.506/11.
- .4. O empregador dispensará o cumprimento do aviso prévio ao trabalhador que se engajar no serviço militar, sem pagamento do mesmo por ambas as partes.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA DO ESTUDANTE**

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

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DEFICIENTES FÍSICOS**

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. Porém o Sindicato dos Empregados compromete-se de qualificar tais empregados promovendo treinamento aos mesmos.

## **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MENORES**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - RESCISÃO - HOMOLOGAÇÃO**

Toda rescisão contratual, após 01 (um) ano de serviço, sendo solicitada pelo trabalhador, será homologada na entidade sindical dos empregados.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

1. 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.

## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

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

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

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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. ° 8.213/91 artigo 118.

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - ABONO DE FALTAS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 do cônjuge ou filho menor, ou dependente previdenciário até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação por atestado médico.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS**

Os empregados no comércio que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19h00min, farão jus a um lanche fornecido pelo empregador ou a um pagamento equivalente a R\$ 26,90 (vinte e seis reais e noventa centavos), por dia em que ocorrer tal situação.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HORÁRIOS DE TRABALHO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO, NO PERÍODO DE NATAL E FIM.**

De 05/12/2022 a 09/12/2022, expediente normal. Dia 14/12/2022, Feriado Municipal em Pato Branco, Coronel Vivida e Itapejara D'Oeste, expediente até as 18h00min, com o pagamento do adicional de 100% sobre as horas laboradas; nos dias 12, 13, 15 e 16 expediente até as 20h00min; nos dias 19 a 23/12/2022, expediente até as 21h30min; nos dias 10 e 17/12/2022 expediente até as 20h00min; nos dias 04 e 11/12/2022, poderá haver expediente das 10h00min as 18h00min e no dia 18/12/2022, poderá haver expediente das 10h00min as 20h00min com o pagamento de 100% das horas laboradas mais o adicional de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais); dia 24/12/2022 expediente das 9h00min as 15h00min; no dia 25/12/2022 não haverá expediente; em 31/12/2022 expediente até as 12h00min; no dia 01/01/2023 não haverá expediente. As horas trabalhadas além da jornada normal, de segunda a sábado, serão remuneradas com pagamento de adicional de 50% sobre a hora normal. Todos os valores serão pagos na folha de pagamento do mês de dezembro de 2022. Nos dias 26/12/2022 e 02/01/2023 o horário de abertura será a partir das 13h00min, podendo as horas do período da manhã serem compensadas pelas horas laboradas além da jornada normal, do mês de dezembro.

Em 21/02/2023 Carnaval, não haverá expediente.

Em caso de rescisão de contrato de trabalho antes do dia 21/02/2023, será pago o adicional de 100% sobre as horas laboradas no dia 14/12/2022. Esse adicional refere-se pela não compensação no dia de carnaval.

**Parágrafo primeiro:** A jornada do dia 14/12/2022 refere-se ao feriado do município de Pato Branco, Coronel Vivida e Itapejara D'Oeste. Aos demais, segue o horário correspondente de 12/12/2022 a 16/12/2022.

**Parágrafo segundo:** Em relação ao pagamento de valores, serão respeitados os valores mais benéficos já praticados em acordos coletivos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRABALHO EM FERIADOS**

Poderá haver labor nos feriados relacionados abaixo, mediante o pagamento de 100% (cem por cento) das horas laboradas, mais uma gratificação de **R\$ 59,00** (cinquenta e nove reais), por feriado laborado, sendo:

7 de setembro de 2022;

2 de novembro de 2022;

15 de novembro de 2022 e

21 de abril de 2023.

**Parágrafo único:** Poderá haver labor nos feriados municipais de aniversário dos municípios de abrangência desta CCT, nas condições estabelecidas nesta cláusula, observada a Lei Municipal.



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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

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

Em conformidade com o disposto no inciso IV, artigo 8º, da Constituição Federal e por deliberação e aprovação de Assembleia Geral da Categoria Profissional, deverão as empresas descontar de seus empregados e recolher ao Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, a título de Contribuição Negocial, a importância correspondente a 2,0% (dois por cento) do salário nominal de cada trabalhador nos meses de dezembro de 2022, janeiro, fevereiro, abril, maio e junho de 2023, com um limite de R\$ 50,00 (cinquenta reais) em cada mês, sendo descontado nos meses de dezembro, janeiro, fevereiro, abril, maio e junho em conta bancária do sindicato profissional, através de guias por este fornecidas.

**§1º** - Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores, não associados, ao desconto da referida contribuição, devendo o mesmo, em relação à primeira parcela, ser exercido no prazo de 20 dias a contar da data de registro do instrumento coletivo de trabalho pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná. Em relação às demais parcelas, 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, nos seguintes locais e horários:

**a) Pato Branco/PR**, na sede da entidade localizada na Rua Dr. Silvio Vidal, 235 Centro, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h30min às 12h e das 13h30min às 18h;

**b) Palmas/PR**, na subsede da entidade, localizada na Rua Dr. Beviláqua, 863 Centro, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h30min às 12h e das 13h30min às 18h;

**§ 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 a 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 da entidade sindical profissional e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

**§ 7º** - As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo, desde que a empresa comprove que apresentou defesa e todos os recursos cabíveis.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS/ RAIS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à Entidade Sindical dos Empregados desde que solicitado, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação de empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da solicitação. 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATIVIDADES SINDICAIS**

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

- .1. 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;
- .2. 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.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

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 REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 com relação às cláusulas 03, 04, e 06, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VIGÊNCIA E BASE TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, a contar de **01 DE JUNHO DE 2022** a **31 DE MAIO DE 2023**, aplicando-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio nos municípios de Bom Sucesso do Sul, Clevelândia, Coronel Domingos Soares, Coronel Vivida, Itapejara D'Oeste, Mariópolis, Palmas, Pato Branco, São João e Vitorino, todos no estado do Paraná.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO MULTISINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica prorrogado, por igual tempo desta convenção, o funcionamento da Comissão Multisindical de Conciliação Prévia de Pato Branco, nos termos de seus instrumentos constitutivos, convenção coletiva, estatuto e regimento interno.

**JOAO MARIA OLIVEIRA PEDROSO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PATO BRANCO**

**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>.