

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003399/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/12/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR068752/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.203647/2023-53  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/12/2023

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). DANIEL IVAN ROSANELI;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MATERIAL OPTICO, FOTOGRAFICO E CINEMATOGRAFICO NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 80.920.085/0001-65, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ALBERTO PEREIRA;

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 2023 a 31 de maio de 2024 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, plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Ampére/PR, Barracão/PR, Capanema/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Francisco Beltrão/PR, Marmeleiro/PR, Nova Prata do Iguacu/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 - PISOS SALARIAIS**

Assegura-se, a partir de 1º DE JUNHO DE 2023, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por 90 (noventa) dias ou mais, os seguintes pisos salariais:

- A) Aos empregados lotados nas funções de pacoteiro, contínuo, "office-boy", copa, cozinha, limpeza e portaria - **R\$1685,00 (Um mil, seiscentos e oitenta e cinco reais)**;
- B) Aos demais empregados — **R\$ 1.865,00 (Um mil e oitocentos e sessenta e cinco reais)**;
- C) Aos empregados **comissionistas** com mais de 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de **R\$ 1.883,00 (Um mil e oitocentos e oitenta e três reais)**, a qual não se somará com as comissões devidas;

**Parágrafo Único:** Nos primeiros noventa dias de contratualidade, fica garantido salário igual ao Salário-mínimo fixado pelo Governo Federal, a todos os empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de **JUNHO de 2022**, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em **1º DE JUNHO DE 2023**, com a aplicação do percentual de **5,50% (cinco vírgula cinquenta por cento)**.

§ 1º - Aos empregados admitidos após **1º DE JUNHO DE 2022**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2022	5,50%
JULHO/2022	5,50%
AGOSTO/2022	5,50%
SETEMBRO/2022	5,50%
OUTUBRO/2022	5,50%
NOVEMBRO/2022	5,50%
DEZEMBRO/2022	5,14%
JANEIRO/2023	4,10%
FEVEREIRO/2023	3,41%
MARÇO/2023	2,26%
ABRIL/2023	1,31%
MAIO/2023	0,53%

§ 2º - **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 2022**. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

§ 3º - As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **JUNHO de 2023**.

§ 4º - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **JUNHO de 2023**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - CHEQUES

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

### CLÁUSULA SEXTA - 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 e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

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

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

Fica estabelecida garantia de valor mínimo aos pisos salariais da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, fixado por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo estabelecido na cláusula 3ª relativa aos pisos salariais.

**Parágrafo Único** – Para os efeitos da garantia fixada no “caput” da presente cláusula não será considerado como base de cálculo os valores de piso salarial regional fixado por Lei Estadual, nos termos da Lei Complementar nº 103/2000.

## CLÁUSULA OITAVA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL OU EXTRAJUDICIAL

As empresas em recuperação judicial ou extrajudicial 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 NONA - COMISSIONISTAS

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

§ 1º - Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de Janeiro; no caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo; para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

§ 2º - Caso a inflação apurada nos períodos indicados no § 1º. medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos a licença maternidade, serão atualizados com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice será adotado o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

§ 3º - Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no § 2º se houver aceitação pelo INSS.

§ 4º - 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.

## CLÁUSULA DÉCIMA - MORA SALARIAL

Os salários incontroversos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

§ 1º - Na hipótese do atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, "pro-rata";

§ 2º - Com relação a esta cláusula não se aplica a penalidade prevista na cláusula 49ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais havidas a partir do mês de **JUNHO/2023**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas até a data limite para quitação dos salários do mês de **janeiro de 2024**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades. Caso haja rescisão de contrato o pagamento das diferenças será antecipado e deverá ser quitado no TRCT.

Parágrafo Único: Os complementos das verbas rescisórias, das dispensas ou demissões já ocorridas, decorrentes da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser pagos até a data estabelecida no caput desta cláusula.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE COMERCIÁRIO**

Os integrantes das categorias econômicas representadas pelas entidades sindicais signatárias deverão observar o disposto na Lei nº 12.790/2013, que trata da regulamentação do exercício da profissão de comerciário, observando o disposto no art. 611-A da CLT.

### **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, a proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação.

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

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

### **AVISO PRÉVIO**

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

Preservando vantagens instituídas em convenções coletivas de trabalho anteriores, mas assegurando a observância de condições mais benéficas fixadas na Lei nº 12.506/2011, o aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue:

**§ 1º** - Para os empregados admitidos até **31 de maio de 2003** asseguram-se os seguintes prazos de aviso prévio:

- A)** Até 24 anos de serviço na empresa – nos termos da Lei nº 12.506/2011;
- B)** De 25 a 30 anos de serviço na empresa – 105 (cento e cinco) dias;
- C)** Acima de 30 anos de serviço na empresa – 120 (cento e vinte) dias.

**§ 2º** - Para os empregados admitidos a partir de **01º de junho de 2003** o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço na seguinte proporção:

- A)** Até 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa nos termos da Lei nº 12.506/2011;
- B)** Mais de 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa, a cada novo ano completado mais 03 (três) dias de aviso prévio, além do prazo previsto na letra A deste item, até o limite total de 120 (cento e vinte) dias.

**§ 3º** - Para os empregados admitidos a partir de **13 de outubro de 2011** o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº 12.506/2011.

**§ 4º** - O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu parágrafo único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

### **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

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

Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido na Lei, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula dos pisos salariais, desta Convenção Coletiva de Trabalho, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

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

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

### **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

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

É proibida admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do Contrato de Trabalho, observadas disposições da Lei Nº 10.097, de 19/12/2000.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Quando o empregador admitir empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na CTPS, o referido contrato.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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/TST).

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

## **ESTABILIDADE MÃE**

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

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa desde o momento da confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, nos termos da letra b, do inciso II, do artigo 10º do ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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) dos pisos salariais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho. 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REDUÇÃO DO INTERVALO**

Havendo concordância das partes contratantes, empregado e empregador poderão pactuar a redução do intervalo intrajornada, mediante acordo coletivo de trabalho, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, devendo ser firmado documento informando expressamente o horário do intervalo e fornecida uma cópia ao empregado.

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

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.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACORDO COLETIVO**

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

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 CLT). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LANCHES**

Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

### **DESCANSO SEMANAL**

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

Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

### **FALTAS**

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

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO APÓS AS 19H**

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19h (dezenove horas), desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento no valor de **R\$28,50 (vinte e oito reais e cinquenta centavos)** por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 têm 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 04 a 08 de dezembro de 2023, expediente normal;  
Dia 09 de dezembro de 2023, até 16h;  
Dia 10 de dezembro de 2023, das 10h às 18h;  
De 11 a 15 de dezembro de 2023, até 19h;  
Dia 16 de dezembro de 2023, até 18h;  
Dia 17 de dezembro de 2023, das 10h às 19h;  
De 18 a 22 de dezembro de 2023, até 21h;  
Dia 23 de dezembro de 2023, até 16h;  
Dia 24 de dezembro de 2023, das 9h até 15h;  
Dia 26 de dezembro de 2023, a partir das 13h até as 19h;  
Dia 30 de dezembro de 2023, até as 16h;  
Dia 31 de dezembro de 2023 não haverá expediente;  
Dia 02 de janeiro de 2024, a partir das 13h;

As horas extraordinárias de segunda a sábado, ocorridas entre o período de 09 de dezembro de 2023 a 30 de dezembro de 2023, poderão ser compensadas pela redução da jornada de trabalho nos dias 24, 26 e 31 de dezembro de 2023. 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 dezembro de 2023.

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\$ 50,00 (cinquenta reais)** 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 (observada a lei municipal), **EXCETO** nos feriados de: **Dia de Nossa Senhora Aparecida (12/10/2023)**, **Natal (25/12/2023)**, **Confraternização Universal (01/01/2024)**, **Sexta-feira Santa (29/03/2024)**, **Páscoa (31/03/2024)** e **Dia do Trabalho (01/05/2024)**. 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\$ 63,00 (sessenta e três reais)**, 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, podendo esta jornada ser compensada em horas extraordinárias realizadas no prazo de até 60 dias após a referida data.

Parágrafo primeiro - 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

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

**Parágrafo Único:** Sempre que solicitado pelo empregado e em comum acordo com o empregador, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, nos termos do §1º do art.134 da CLT, devendo a referida solicitação ser feita por escrito em duas vias cabendo uma ao empregado e uma ao empregador, assinada por ambas.

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

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

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 261).

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA**

As partes convenientes recomendam aos empresários e aos empregados abrangidos pelo presente instrumento normativo a manter plano e/ou seguro de saúde.

**§ 1º** - O valor pago pela empresa, a título de Plano de Saúde, não tem caráter salarial, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal;



§ 2º - A importância despendida com plano de saúde é dedutível do imposto de renda, na forma da legislação aplicável, tanto da pessoa jurídica quanto da pessoa física.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - CONDUTORES DE VEÍCULOS - SEGURO**

As partes convenientes recomendam aos seus empregadores a concessão de seguro de vida e acidentes pessoais em favor dos empregados que desenvolvam serviços preponderantemente externos, na condução de veículos.

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplica-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio (1º Grupo do plano de representação da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da CLT) nos municípios de Ampére, Barracão, Bela Vista da Caroba, Boa Esperança do Iguaçu, Bom Jesus do Sul, Capanema, Cruzeiro do Iguaçu, Dois Vizinhos, Enéas Marques, Flor da Serra do Sul, Francisco Beltrão, Manfrinópolis, Marmeleiro, Nova Esperança do Sudoeste, Nova Prata do Iguaçu, Pérola D'Oeste, Pinhal de São Bento, Planalto, Pranchita, Realeza, Renascença, Salgado Filho, Salto do Lontra, Santa Izabel do Oeste, Santo Antônio do Sudoeste, São Jorge D'Oeste e Verê.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

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

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 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 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

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

Em conformidade com o disposto nos incisos III IV, artigo 8.º da Constituição da República, tema 935 do STF, art. 8º da Convenção Internacional nº 95 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ratificada pelo Brasil, art. 611-A da CLT, Notas Técnicas 02/2018 e 03/2019 da Comissão Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) do Ministério Público do Trabalho e por deliberação e aprovação de Assembleia Geral da Categoria Profissional, deverão as empresas descontar de seus empregados, a título de Contribuição Negocial, e recolher ao Sindicato Profissional, a importância correspondente a 10% (dez por cento) do salário nominal de cada empregado, limitado ao teto de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais). Este percentual será dividido em 2 (duas) parcelas de 5% (cinco por cento) cada, observando o teto de R\$ R\$125,00 (cento e vinte e cinco reais) por parcela. Quanto à data do referido desconto, a primeira parcela será descontada na folha de pagamento do mês de julho/2023 ou na folha de pagamento do mês subsequente ao mês de fechamento desta Convenção Coletiva de Trabalho e a segunda parcela na folha de pagamento do mês de dezembro/2023 ou na folha de pagamento do segundo mês subsequente ao mês de fechamento desta Convenção Coletiva de Trabalho;

**Parágrafo Primeiro:** 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 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.

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** O trabalhador não associado poderá exercer o direito previsto nos parágrafos anteriores, nos seguintes locais e horários: a) 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 17h00; b) Dois Vizinhos/PR: Na sub sede 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 17h00;

**Parágrafo Quarto:** 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.

**Parágrafo Quinto:** 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.

**Parágrafo Sexto:** 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.

**Parágrafo Sétimo:** As empresas, como gestoras da folha de pagamento de seus empregados, efetuarão o desconto da Contribuição Negocial, nos termos estabelecidos na presente cláusula, atuando como simples intermediários. Ou seja, não cabe às empresas, desde que tenham cumprido os termos estabelecidos na referida cláusula, nenhum ônus judicial ou extrajudicial em razão do referido desconto.

**Parágrafo Oitavo:** Na eventualidade de processo judicial, ou extrajudicial, em razão da Contribuição Negocial, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável que a empresa não será responsabilizada por nenhum ônus, desde que tenha cumprido os termos estabelecidos na presente Cláusula, 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 presente cláusula deste instrumento normativo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E/OU CONFEDERATIVA PATRONAL**

São devidas ao SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL ÓPTICO, FOTOGRÁFICO E CINEMATOGRAFICO NO ESTADO DO PARANÁ as contribuições Assistencial e Confederativa, fixadas pelas assembleias.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas promoverão o pagamento de valor equivalente a 4,00% (quatro por cento) do piso salarial estipulado na letra "C" da Cláusula Terceira, multiplicando pelo número de empregados da empresa.

**Parágrafo Segundo:** Esta contribuição será devida numa única oportunidade no período de vigência desta Convenção Coletiva, devendo ser recolhida até o 20 de janeiro de 2024 em favor do sindicato patronal, na agência 0394 da Caixa Econômica Federal conta corrente número 4036-1 e por meio de PIX com o CNPJ 80.920.085/0001-65.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO**

A Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os comerciários, empregados em empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal signatário na base territorial do Sindicato Obreiro, inclusive, nos municípios desmembrados daqueles nominados na cláusula segunda, e aos que vierem a ser desmembrados no curso da vigência do presente instrumento.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS DE INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

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

**Parágrafo Primeiro:** Quando houver anuência das partes, estas deverão ser convocadas com antecedência mínima de 10 dias;

**Parágrafo Segundo:** Na 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, o que não enseja a aplicação de penalidade prevista nesta Convenção Coletiva.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADE**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da CLT, fica estipulada multa de 50% (cinquenta por cento) do menor piso salarial da categoria em favor da parte prejudicada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 à cláusula dos pisos salariais, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

}

**DANIEL IVAN ROSANELI  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FCO BELTRAO**

**JOSE ALBERTO PEREIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MATERIAL OPTICO, FOTOGRAFICO E CINEMATOGRAFICO NO ESTADO DO PARANA**

## **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>.