

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002659/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/09/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR050266/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.109601/2020-04  
DATA DO PROTOCOLO: 25/09/2020

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

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MERCADOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS DO ESTADO DO PARANA - SISMEPAR, CNPJ n. 10.992.464/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVERTON MUFFATO;

E

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

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 **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 2020/2021

Fica assegurado, **a partir de 1º de junho de 2020**, aos empregados da categoria anteriormente detalhada, os seguintes pisos salariais:

- a)** Empacotador/pacoteiro, **R\$ 1.217,00** (um mil duzentos e dezessete reais);
- b)** Aos demais empregados, **R\$ 1.425,00** (um mil quatrocentos e vinte e cinco reais);
- c)** Fica garantido ao empregado que exercer a função de açougueiro o salário correspondente ao piso da letra “**b**”, desta Cláusula, acrescido de 10% (dez por cento) em todo o período de exercício da função.
- d)** Fica garantido ao auxiliar de açougueiro, a partir de 12 (doze) meses no exercício da função, na mesma

empresa, o salário correspondente ao piso da letra “b”, desta Cláusula, acrescido de 10% (dez por cento).

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

Fica estabelecida a garantia de valor mínimo, ao piso salarial da categoria, que será igual ao salário mínimo nacional/federal, acrescido de 5% (cinco por cento) para os empregados que atuem como empacotador/pacoteiro, e de 15% (quinze por cento) para as demais funções.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL 2020/2021**

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários, vigentes em 1º de junho de 2019, serão reajustados, em 1º de junho de 2020, com a aplicação do percentual de 2,05%.

Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2019, será garantido o reajuste salarial, proporcional ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

<b>Mês de admissão</b>	<b>Índice de reajuste</b>
<b>Jun/19</b>	<b>2,0500%</b>
<b>Jul/19</b>	<b>1,8788%</b>
<b>Ago/19</b>	<b>1,7080%</b>
<b>Set/19</b>	<b>1,5372%</b>
<b>Out/19</b>	<b>1,3664%</b>
<b>Nov/19</b>	<b>1,1956%</b>
<b>Dez/19</b>	<b>1,0248%</b>
<b>Jan/20</b>	<b>0,8540%</b>
<b>Fev/20</b>	<b>0,6832%</b>
<b>Mar/20</b>	<b>0,5124%</b>
<b>Abr/20</b>	<b>0,3416%</b>
<b>Mai/20</b>	<b>0,1708%</b>

a) As diferenças salariais havidas a partir de junho de 2020, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva do Trabalho, deverão ser quitadas até a folha de pagamento do mês imediatamente posterior ao registro desse instrumento coletivo, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão obrigatoriamente, aos seus empregados, comprovante de pagamento/folha de

pagamento/holerite, no mesmo prazo estabelecido para o pagamento dos salários, especificando o nome da empresa, o nome do empregado, as parcelas pagas discriminadamente e, de igual modo, os descontos efetuados, inclusive o valor do recolhimento do FGTS. O comprovante de pagamento poderá ser fornecido por meio eletrônico, dispensando-se a assinatura do empregado, quando o salário for pago mediante depósito bancário ou qualquer outro meio eletrônico.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DISPONIBILIZAÇÃO DE CARTÃO PONTO**

As empresas disponibilizarão à seus empregados, mensalmente, o espelho do cartão de ponto, que poderá ser através de meios eletrônicos, sendo dispensado, nesse caso, a apresentação física do documento e por consequência, não tendo o empregador a obrigatoriedade de coletar assinatura dos empregados no respectivo documento (cartão ponto).

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALARIO A ANALFABETOS**

O pagamento do salário ao empregado analfabeto, caso seja feito em espécie, deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA NONA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a salário igual ao do empregado de menor salário naquela função, não consideradas as vantagens pessoais.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - CHEQUES**

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos, recebidos na função de caixa, cobrança ou assemelhados, desde que cumpridas às exigências da empresa, das quais os empregados deverão ter ciência expressa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS SALARIAIS**

Fica o empregador autorizado a descontar em folha de pagamento mensal do empregado, adiantamentos salariais, vale farmácia, gastos em supermercado, cartão de crédito corporativo, assistência médica,

mensalidade sindical ou de associação entre outros, desde que haja consentimento por escrito do empregado.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Gratificação de Função**

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

Concede-se ao empregado que exercer a função de caixa/operador de caixa ou assemelhados, adicional mensal, denominado "Quebra de Caixa", no valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial estabelecido na Cláusula Terceira - Piso Salarial - letra "b" (R\$ 1.425,00). Esta verba possui caráter meramente indenizatório, sem incorporação ao salário.

**Parágrafo Único:** A conferência de valores de caixa deverá ser feita pelo empregador ou superior hierárquico na presença do(a) operador(a) responsável, sob pena de não poder imputar, ao operador(a) eventual diferença verificada a posterior.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORA EXTRA**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 75% (setenta e cinco por cento) para os excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 90% (noventa por cento) para as que ultrapassarem a 40 horas (quarenta) mensais.

**Parágrafo Único:** A duração normal do trabalho poderá, eventualmente, ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, observados os adicionais e os critérios constantes do "caput" desta cláusula.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, como conceituado em lei, será pago com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário hora diurna.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LANCHE**

Os empregados, que laborarem em regime de trabalho extraordinário, após as 19h, desde que este trabalho ultrapasse 45 minutos, farão jus a um lanche fornecido pelo empregador ou a um pagamento equivalente R\$ 22,00 (vinte e dois reais), por dia em que ocorrer tal situação.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Faculta-se ao empregador a concessão de auxílio alimentação com a coparticipação do empregado a fim de custear o almoço e o lanche dos mesmos, sendo que tal benefício não integra salário, nem gera reflexos ou encargos trabalhistas.

**Parágrafo Primeiro:** A coparticipação do empregado possui o valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário base, até o limite de R\$ 81,64 (oitenta e um reais e sessenta e quatro centavos) mensais para o almoço e do valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário base, até o limite de R\$ 30,62 (trinta reais e sessenta e dois centavos) mensais para o lanche.

**Parágrafo Segundo:** Empresas que já adotam políticas de fornecimento de alimentação (almoço e lanche) com condições mais favoráveis a seus empregados devem manter os procedimentos que já são praticados.

**Parágrafo Terceiro:** Fica facultado ao empregado a opção de realizar ou não o almoço ou lanche fornecidos pela empresa. Essa opção deverá ser efetuada sempre até o dia 25 de cada mês, valendo para o mês seguinte. Uma vez feita a opção para recebimento do almoço ou lanche, independentemente de quantas vezes o empregado fizer uso do benefício o valor será cobrado integralmente, salvo em caso de faltas justificadas.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

A empresa fornecerá vale transporte aos empregados, conforme determina a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985 e o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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) salário mínimo vigente, mediante recibo. Fica facultado ao empregador a contratação de seguro, com esta finalidade e desde que garantido, no mínimo, a mesma cobertura, sendo que nesses casos o auxílio será pago conforme às normas da seguradora contratada.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSESSORIA JURÍDICA**

A empresa prestará assistência jurídica, de forma gratuita, ao empregado que no exercício da função ou em razão desta praticar ato que o leve a responder ação penal.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO**

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social, física ou eletrônica, serão anotadas a função exercida e o salário a ser recebido, bem como o contrato de experiência e o prazo de sua 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 eSocial, dentro dos prazos legais.

### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTA CAUSA**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO - HOMOLOGAÇÃO**

Toda rescisão contratual, após 01 (um) ano de serviço, será homologada na entidade sindical dos empregados, sob pena de nulidade.

### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

O Aviso prévio, dado pelo empregador ao empregado, será em conformidade com a lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011.

**Parágrafo Único:** Quando o aviso prévio, dado pelo empregador, for trabalhado, este limitar-se-á a 30 (trinta) dias, devendo a proporcionalidade, caso haja, ser indenizada com todos os seus reflexos em décimo terceiro salário e férias acrescidas do terço constitucional, assim como pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia de trabalho, quando o aviso for totalmente indenizado, ou, contados a partir do término dos 30 dias, quando o aviso prévio for trabalhado.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTÁGIO**

Na contratação de estagiários, observando-se rigorosamente os termos da respectiva legislação especial, será utilizado como salário base, a título de bolsa-escola, o valor previsto na Cláusula Terceira - Piso Salarial - letra "b" R\$ 1.425,00 (convenção 2020/2021) deste instrumento normativo, respeitando-se a proporção das horas laboradas na jornada de trabalho.

**Parágrafo Único:** Ressalta-se que, a contratação de estagiários fica rigorosamente adstrita à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar. Portanto, não se admite a contratação de estagiários para o exercício das funções de pacoteiro/empacotador, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, contínuo e serviços gerais.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UTILIZAÇÃO DE APARELHO CELULAR E OUTROS ELETRÔNICOS**

Considerando o comprometimento da saúde e segurança dos empregados e a qualidade dos serviços oferecidos a sociedade em geral, em virtude do uso imoderado de aplicativos de jogos e redes sociais, faculta-se ao empregador, de acordo com seu contexto laboral, vedar a utilização de telefone celular, smartphone, tablet ou qualquer dispositivo similar, durante a prestação dos serviços, exceto para aqueles empregados que, pela natureza da função, utilizem esses mesmos dispositivos como ferramentas de trabalho.

**Parágrafo Único:** Optando pela vedação, deverá o empregador disponibilizar um contato permanente para casos de urgência ou emergência (chamados de escolas, creches, hospitais entre outros) e cientificar seus empregados.

#### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MUDANÇA 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 comprovado por atestado médico.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO TRANSFERIDO**

Assegura-se ao empregado transferido para outro município, desde que na base territorial das entidades signatárias, um adicional de 25% (vinte e cinco por cento), calculado sobre o salário base do mesmo, desde que a transferência seja efetuada por solicitação do empregador.

#### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, pelo período de 180 (cento e oitenta) dias contados a partir do parto.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROCEDENTE OU DOENÇA DO TRABALHO**

O empregado que sofrer acidente ou doença de trabalho, gozará de garantia no emprego, pelo prazo de 12 (doze) meses, contados a partir da alta médica, ou cessação do benefício previdenciário.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**



Nos termos da lei nº 12.790 de 2013, a jornada de trabalho dos comerciários, deve ser de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Contudo, considerando as particularidades do setor de Mercadorias, Minimercados, Mercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e Varejo no mesmo local), as partes signatárias, deste instrumento normativo, de comum acordo, e nos termos do parágrafo primeiro, art. 3º, da referida lei, estabelecem que, as empresas poderão adotar a jornada de trabalho de 7h20min diárias, desde que respeitado o limite semanal de 44 horas.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO A ESTUDANTES**

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho, aos empregados estudantes, que comprovem tal situação. Salvo, se expressamente manifestarem desinteresse, por esta vedação, e desde que em horários compatíveis com o início e término das aulas.

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

A jornada de trabalho do empregado poderá ser prorrogada e compensada desde que observado os seguintes critérios:

- a)** As prorrogações da jornada de trabalho, diária e semanal, serão efetuadas nos termos da legislação vigente;
- b)** Faculta-se a utilização do Banco de Horas para a compensação das horas excedentes a jornada normal de trabalho, devendo o mesmo ser pactuado mediante acordo individual e escrito e observado o prazo máximo de seis (06) meses para a compensação;
- c)** A utilização do Banco de Horas não impede a realização de trabalho extraordinário nem a este prejudica, sendo mantida a eficácia da compensação prevista no art. 59 da CLT.

### **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 dos intervalos para descanso, previstos no art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA REFEIÇÕES - REDUÇÃO OU ELASTECIMENTO**

Fica autorizado que os empregados dos estabelecimentos de mercearias, mercados, supermercados, hipermercados e lojas de atacarejo (atacado e varejo no mesmo local), podem realizar intervalos para refeição e descanso conforme abaixo:

1. Poderão exceder, esporadicamente, a 2 (duas) horas de intervalo de descanso até o limite de 3 (três) horas, desde que respeitada a legislação vigente.
2. O intervalo mínimo para descanso deverá ser de 1 (uma) hora.

### **Descanso Semanal**

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

O repouso semanal remunerado - RSR será fruído, preferencialmente, aos domingos, contudo, não havendo esta possibilidade, o mesmo deverá coincidir com o domingo, pelo menos 01 (um) vez ao mês.

### **Faltas**

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

Fica convencionado que as faltas conforme parágrafos a seguir, serão abonadas pelo empregador:

**Parágrafo Primeiro:** Abonar-se-ão as faltas aos empregados estudantes, que prestarem vestibular ou prova equivalente (ENEM), desde que comprovada tal situação.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidades ou tratamento de saúde de seus filhos de até 14 (quatorze) anos, comprovados por atestado médico ou declaração de comparecimento, por no máximo de 04 (quatro) dias por ano. No caso de Internamento Hospitalar de seus filhos de até 14 (quatorze) anos, o empregado também poderá ausentar-se do trabalho sem perda de rendimento pelo período do internamento até o limite de 10 (dez) dias no ano, cuja comprovação deverá ser realizada por documento médico que comprove o internamento.

**Parágrafo Terceiro:** Abonar-se-ão as faltas dos empregados que faltem ao trabalho, devido ao óbito de pai, mãe, filho, cônjuge, irmão, pelo período de 04 (quatro) dias consecutivos, contados a partir da data do falecimento, situação essa que deverá ser comprovada por cópia do atestado de óbito da pessoa falecida.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FERIADOS**

Veda-se o labor dos empregados nos feriados abaixo especificados:

<b>Data</b>	<b>Dia da semana</b>	<b>Evento</b>
-------------	----------------------	---------------

25/12/2020	Sexta-feira	Natal
01/01/2021	Sexta-feira	Confraternização universal
04/04/2021	Domingo	Páscoa
01/05/2021	Sábado	Dia do Trabalho

**Parágrafo Primeiro:** Nos dias de feriados elencados na tabela acima, o estabelecimento deverá permanecer fechado ao público, ficando autorizado o trabalho indispensável à manutenção de equipamentos, mercadorias e segurança dos estabelecimentos, com quadro máximo de 3 (três) empregados para cada loja/estabelecimento, devendo estes serem remunerados de acordo com o estabelecido no parágrafo segundo desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Nos termos da legislação em vigor, em razão das exigências técnicas do setor supermercadista, fica autorizada a utilização da mão de obra dos empregados nos demais feriados, que serão abaixo relacionados, sendo devido, nesses casos, o pagamento das horas laboradas nestes dias como horas extras, no percentual de 100% ou uma folga, além do DSR semanal, no prazo máximo de 60 dias e ainda o pagamento de uma gratificação no valor de R\$ 33,22 (trinta e três reais e vinte e dois centavos), a título de indenização pelo feriado laborado, não tendo reflexos nem incidências sobre esse valor (R\$ 33,22), independente da jornada de trabalho realizada pelo empregado, por feriado laborado.

#### **FERIADOS NACIONAIS:**

07/09/2020	Independência do Brasil
12/10/2020	Padroeira do Brasil
01/11/2020	Finados
15/11/2020	Proclamação da República
21/04/2021	Tiradentes

#### **FERIADOS MUNICIPAIS:**

Todos os feriados municipais, cívicos ou religiosos, das cidades de abrangência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

\* Ver legislação Municipal

**Parágrafo Terceiro:** Ressalvando condições mais favoráveis, na forma do artigo 620 da CLT, os acordos coletivos de trabalho vigentes, no período da presente convenção coletiva de trabalho irão prevalecer, mesmo que os termos do acordo coletivo sejam superiores a convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo Quarto:** As partes signatárias desse instrumento coletivo pactuam que, caso não celebrem nova CCT para a vigência 2021/2022, até a data do primeiro feriado posterior ao período de vigência da CCT 2020/2021, acordam a realização de termo aditivo, nas mesmas condições pactuadas no parágrafo primeiro e segundo da presente Cláusula.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcional, será sempre acrescido do terço constitucional correspondente.

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA DO ESTUDANTE**

Será concedida uma dispensa, não remunerada e de até 30 (trinta) dias, durante o período de qualificação (graduação, curso técnico, entre outros), do empregado estudante, que efetuar estágio curricular, obrigatório, em outro estabelecimento.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DECRETO 06 DE 18/03/2020**

As empresas tem o dever de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, além de propiciar aos seus empregados um ambiente salubre, devendo ainda, instruir seus empregados, por meio de informativos, áudios, vídeos, cartazes, reuniões documentadas ou treinamentos específicos, sendo que as ferramentas utilizadas deverão ser definidas conforme a decisão de cada empresa, sobre as precauções a tomar referente a COVID-19.

**Parágrafo Primeiro:** É dever da empresa durante o período de pandemia devido a COVID-19, disponibilizar máscaras, quando necessário, orientar os empregados para que lavem as mãos com frequência, oferecer e orientar o uso de álcool gel, manter o ambiente sempre limpo e arejado, sob pena de multa convencional.

**Parágrafo Segundo:** Fica ajustado e acertado a validade sobre todos os termos, contratos e atos praticados na vigência da MP 927/2020, para que surtam todos os efeitos legais durante a vigência do Decreto Legislativo nº 06 de 20/03/2020, ou norma que venha a substituí-lo especialmente na questão de Banco de Horas, ou seja, todo o labor extraordinário prestado durante a ocorrência do estado de calamidade pública, do Decreto Legislativo nº 06 de 20/03/2020, será aplicado à regra do Artigo 14 da MP 927/2020.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

Em caso de exigência, pelo empregador, do uso de uniforme e/ou maquiagem, o custo destes será, integralmente, de responsabilidade do empregador.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATIVIDADES SINDICAIS**

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

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

**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.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à entidade sindical dos empregados, uma cópia de sua RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo o nome dos funcionários e os respectivos salários, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do documento aos órgãos competentes. A entidade Sindical por sua vez, fica obrigada a manter em sigilo informações, salvo em medidas judiciais.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 2020, janeiro, fevereiro, abril, maio e junho de 2021, 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.

**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 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.

**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) 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;

**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

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

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

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.

**b)** Comissão de trabalho voltada para a prevenção de acidentes e saúde ocupacional dos trabalhadores, que terá por finalidade desenvolver estudos que permitam a melhoria das condições de trabalho e prevenção de acidentes de trabalho, composta por até três representantes da entidade laboral e no mínimo um membro da entidade sindical patronal, além de proprietários de empresas do segmento, os quais serão convidados a participar das reuniões e atividades que serão desenvolvidas.

**c)** Cabe ao Sindicato Patronal, e, faculta-se ao Sindicato Laboral, efetuar o convite para participação aos empresários locais.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

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

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

**Parágrafo Primeiro:** A outra parte deverá ser convocada, mediante anuência, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

**Parágrafo Segundo:** Na convocação deverá constar a data, hora, local e os assuntos da reunião solicitada.

**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 em Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e varejo no mesmo local), nos municípios de **Bom Sucesso do Sul/PR, Clevelândia/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Mariópolis/PR, Palmas/PR, Pato Branco/PR, São João/PR e Vitorino/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 CLT, fica estipulada multa no valor correspondente a um piso salarial, estabelecido para as demais funções R\$ 1.425,00 (um mil, quatrocentos e vinte e cinco reais), em favor da parte prejudicada, sendo aplicada em dobro, no caso de reincidência.

### **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.

**EVERTON MUFFATO**  
Presidente  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MERCADOS, MINIMERCADOS,  
SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS DO ESTADO DO PARANA - SISMEPAR

**JOAO MARIA LUIZ CARNEIRO**  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PATO BRANCO

#### **ANEXOS** **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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