

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003535/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/12/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072397/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.209628/2024-11
DATA DO PROTOCOLO: 11/12/2024

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 Secretário Geral, Sr(a). JOAO MARIA LUIZ CARNEIRO;

E

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO PARANA, CNPJ n. 02.818.811/0001-20, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). ARI FARIA BITTENCOURT;

SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE MADEIRAS DO PARANA, CNPJ n. 76.687.615/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANGELO JOSE DAL PAI;

SINDICATO DO COM ATAC DE DROGAS E MEDIC NO ESTADO DO PR, CNPJ n. 76.683.002/0001-94, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO BAREA;

SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDORES DO ESTADO DO PARANA - SINCAPR, CNPJ n. 76.683.010/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS ANTONIO DIAS;

SINDICATO DO COM VAREJ DE PRODUTOS FARM DO ESTADO DO PR, CNPJ n. 76.682.210/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDENIR ZANDONA JUNIOR;

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 2024 a 31 de maio de 2025 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 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

Assegura-se a partir de **1º DE JUNHO DE 2024**, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por 90 (noventa) dias ou mais, os seguintes pisos salariais:

A) Aos empregados de copa, cozinha, limpeza, vigilância e guardas contínuos, “office-boys”: **R\$ 1.785,00 (Um mil e setecentos e oitenta e cinco reais);**

B) Aos demais empregados: **R\$ 1.965,00 (Um mil e novecentos e sessenta e cinco reais);**

C) Aos Comissionados: Assegura-se aos comissionados, piso salarial de **R\$ 1.983,00 (Um mil e novecentos e oitenta e três reais)**, após o período de experiência;

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecido a garantia de valor mínimo ao piso salarial 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 anterior.

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 QUINTA - MORA SALARIAL

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

Parágrafo Primeiro - Na hipótese do atraso ser inferior a 30 (trinta) dias, o reajuste será diário pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇO AO CONSUMIDOR, do IBGE, pró-rata;

Parágrafo Segundo - Com relação a esta cláusula não se aplica a penalidade da cláusula 40.

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de **1º DE JUNHO DE 2024**, mediante a aplicação do percentual de **5,00% (CINCO POR CENTO)**, sobre os salários vigentes em **1º de JUNHO de 2023**.

§ 1º - Aos empregados admitidos após **1º DE JUNHO DE 2023**, será garantido o reajuste estabelecido acima, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2023	5,00%
JULHO/2023	5,00%
AGOSTO/2023	5,00%
SETEMBRO/2023	4,98%
OUTUBRO/2023	4,82%
NOVEMBRO/2023	4,63%
DEZEMBRO/2023	4,48%
JANEIRO/2024	3,63%
FEVEREIRO/2024	2,76%
MARÇO/2024	1,54%
ABRIL/2024	1,25%
MAIO/2024	0,69%

§ 2º - **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 2023**. 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 2024**.

§ 4º - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **JUNHO de 2024**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 relativos a planos de saúde, vale - farmácia e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA OITAVA - DIFERENÇAS SALARIAIS

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

Parágrafo Único – Os **complementos das verbas rescisórias** da aplicação desta convenção coletiva de trabalho deverão ser pagos em até 15 (dias) após o registro deste instrumento.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA NONA - 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 créditos e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial (cláusula 03). 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 a pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

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

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMMISSIONISTAS

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

.1 Para 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, 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 a média das comissões dos últimos doze meses.

.2 Caso a inflação apurada nos períodos indicados no item .1, 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 à licença maternidade, serão atualizadas 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 IGPM - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

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

.4 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.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 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 CTPS o referido contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MENORES

É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho, observadas as disposições da lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder o pagamento dos haveres devidos na quitação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 qualquer uma das partes. Para tanto, o trabalhador deverá comunicar expressamente sua decisão de não retornar ao emprego, conforme determina o art. 60 da Lei 4.375/1964.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 3, letra “A” desta Convenção Coletiva, 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 de 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.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 cinqüenta dias) dias após o parto, nos termos da letra "b", do inciso II, do art. 10 do ADCT.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei nº 8.213/91, Artigo 118, desde que fique afastado do trabalho pelo período superior a quinze dias.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

O empregador havendo condições técnicas autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 as vantagens pessoais.
(Instrução Normativa 01 - TST)

Outras normas de pessoal

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.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ACORDO COLETIVO

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

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA DESCANSO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LANCHES

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche, nas empresas que observarem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REDUÇÃO DO INTERVALO

Havendo concordância das partes contratantes, empregado e empregador, poderão pactuar a redução do intervalo intrajornada, na forma do art. 611,III, da CLT, 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.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

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

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO APÓS AS 19 HORAS

Os empregados que em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19 horas, desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a **R\$ 32,05** (Trinta e dois reais e cinco centavos) por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM FERIADOS

Fica autorizado o trabalho nos feriados relacionados abaixo, mediante o pagamento de 100% (cem por cento) das horas laboradas, mais uma gratificação de **R\$ 68,25** (sessenta e oito reais e vinte e cinco centavos), por feriado laborado, sendo:

- **7 de setembro de 2024;**
- **2 de novembro de 2024;**
- **15 de novembro de 2024;**
- **20 de novembro de 2024;**
- **21 de abril de 2025;**
- **19 de junho de 2025.**

Parágrafo Primeiro: Fica autorizado o trabalho no dia 14/12/2024, Feriado Municipal em Pato Branco, expediente até as 18h00min, com a compensação pelo dia 04/03/2025 (Carnaval);

Parágrafo Segundo: Em caso de rescisão de contrato de trabalho antes do dia 04/03/2025, será pago o adicional de 100% sobre as horas laboradas no dia 14/12/2024. Este adicional será devido pela não compensação do dia de Carnaval.

Parágrafo Terceiro: Em 04/03/2025 (Carnaval) não haverá expediente.

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

Parágrafo Quinto: Aos empregados de empresas cuja atividade econômica se enquadrem junto ao Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos do Estado do Paraná, resta autorizado o trabalho em feriados federais, estaduais e municipais, garantindo o pagamento do adicional de 100% sobre a hora normal, salvo previsão de compensação em escala de trabalho ou concessão de folga compensatória, não se aplicando a eles as condições e obrigações previstas no "caput" desta cláusula e §§ 1º, 2º e 3º.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no art. 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 ambos.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais a 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

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

.1. Extinto ou rescindindo o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 2024, janeiro, fevereiro, abril, maio e junho de 2025, 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 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 13.709/2018** - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS

As empresas concordatárias e a massa falida, que continuarem a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CATEGORIAS REPRESENTADAS PELA FECOMÉRCIO

Conforme autorização prevista no art. 611, §2º da CLT, a Federação do Comércio de Bens Serviços e Turismo pode celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de sua representação. Portanto o presente instrumento coletivo abrange os empregados em empresas inorganizadas em sindicatos, e cuja atividade econômica seja representada pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Paraná.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CATEGORIAS REPRESENTADAS

Tendo em vista a ausência de resposta quanto à participação em negociação coletiva e à pactuação de instrumento normativo por parte do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CARNES FRESCAS DO ESTADO DO PARANÁ, conforme previsão na Instrução Normativa SRT nº 16, art. 6º, §4º, II, e art. 617, §1º da CLT, a presente Convenção Coletiva abrangerá a categoria representada pelo sindicato patronal mencionado e deverá ser aplicada aos trabalhadores representados pelo sindicato laboral signatário deste instrumento.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADE

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no artigo 613, inciso 8º da C.L.T., fica estipulado multa de meio salário mínimo em favor da parte prejudicada.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VIGÊNCIA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses de 1º DE JUNHO DE 2024 a 31 DE MAIO DE 2025.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho, firmados entre as empresas representadas pelas entidades sindicais das categorias econômicas convenientes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 03.

}

JOAO MARIA LUIZ CARNEIRO
Secretário Geral
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PATO BRANCO

ARI FARIA BITTENCOURT
Vice-Presidente
FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO PARANA

ANGELO JOSE DAL PAI
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE MADEIRAS DO PARANA

ANTONIO BAREA
Presidente
SINDICATO DO COM ATAC DE DROGAS E MEDIC NO ESTADO DO PR

LUIS ANTONIO DIAS
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDORES DO ESTADO DO PARANA -
SINCAPR

EDENIR ZANDONA JUNIOR
Presidente
SINDICATO DO COM VAREJ DE PRODUTOS FARM DO ESTADO DO PR

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - FECOMERCIO - DECLARAÇÃO CATEGORIA INORGANIZADA

[Anexo \(PDF\)](#)

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