

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001148/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/05/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019757/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.106535/2021-66  
DATA DO PROTOCOLO: 10/05/2021

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA, CNPJ n. 76.586.346/0001-85, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CALCADOS EM CURITIBA E REGIAO METROPOLITANA, CNPJ n. 72.248.750/0001-98, neste ato representado(a) por seu ;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos empregados do comércio no plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Mandirituba/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL E GARANTIA SALARIAL DO COMISSIONISTA

Assegura-se, a partir de **01 DE MARÇO DE 2021**, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por um período superior a 90 (noventa) dias, os seguintes pisos salariais:

- a) Aos empregados lotados nas funções de pacoteiro, "office-boy", copa, cozinha, limpeza, auxiliar de serviços gerais, guarda, guarda de pátio, portaria e fiscal de loja – **R\$ 1.410,00** (hum mil quatrocentos e dez reais);
- b) Aos demais empregados – **R\$ 1.525,00** (hum mil quinhentos e vinte e cinco reais);
- c) Aos empregados remunerados mediante comissão ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões, assegura-se a garantia salarial mínima de **R\$ 1.525,00** (hum mil quinhentos e vinte e cinco reais).

§ 1º. Durante o prazo de 90 (noventa) dias, previsto nesta cláusula, o salário pago pelo empregador ao empregado poderá ser equivalente ao salário mínimo fixado por Medida Provisória ou Lei Federal.

§ 2º. A garantia mínima será devida ao empregado comissionista caso o mesmo não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia mínima, ora fixada, considera-se incluída a remuneração do repouso semanal.

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados a partir de **01 DE MARÇO DE 2021**, com aplicação do percentual de 6,22% (seis inteiros e vinte e dois décimos percentuais).

§ 1º. Aos empregados, admitidos após **01 DE MARÇO DE 2020**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
MARÇO/2020	6,22%
ABRIL/2020	5,70%
MAIO/2020	5,18%
JUNHO/2020	4,67%
JULHO/2020	4,15%
AGOSTO/2020	3,63%
SETEMBRO/2020	3,11%
OUTUBRO/2020	2,59%
NOVEMBRO/2020	2,07%
DEZEMBRO/2020	1,56%
JANEIRO/2021	1,04%
FEVEREIRO/2021	0,52%

§ 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 **Março de 2020**. 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 **Março de 2021**.

**§ 4º.** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos após **Março de 2021**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras, disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA QUINTA - CHEQUES SEM FUNDOS**

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário, bem como de cartões de crédito, 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 autorizadas, as 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 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 referente aos pisos e garantias salariais.

**§ 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 E FALIDAS**

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

### **CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS**

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.

**§ 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 e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos 12 (doze) meses anteriores ao mês da rescisão. No caso de

concessão de férias, será considerada a média das comissões nos 12 (doze) meses anteriores ao período de gozo. Para o pagamento dos dias de afastamento para tratamento de saúde, a cargo do empregador, e 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 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 adotada 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 - PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS**

Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e desde que a inflação medida pelo INPC/IBGE supere a 30% (trinta por cento) ao mês, os empregadores fornecerão no mês subsequente, o adiantamento salarial aos empregados, equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário até 15 (quinze) dias corridos, contados da data do pagamento mensal de salários adotado pelo empregador.

**§ ÚNICO.** Na hipótese de extinção ou não divulgação do INPC/IBGE, será adotado como índice inflacionário o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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".

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais havidas a partir de 01.03.2021, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até a data limite de 08/06/2021, sem quaisquer acréscimos ou penalidades. Caso haja rescisão de contrato o pagamento das diferenças será antecipado e deverá ser quitado na TRCT.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras, eventualmente trabalhadas, serão pagas de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 70% (setenta por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) horas mensais e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais.

**§ ÚNICO.** A duração normal do trabalho poderá 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 no caput desta cláusula.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE**

Os empregadores fornecerão vale transporte aos empregados, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas de transporte coletivo, nos termos da Lei 7.418/85, multiplicado pelo número de deslocamentos diários e pelo número de dias úteis no mês. O vale-transporte será concedido também na hipótese de trabalho em outros dias.

**Parágrafo Primeiro:** Faculta-se o pagamento em dinheiro do vale transporte, até o último dia útil antecedente a sua utilização.

**Parágrafo Segundo:** Havendo aumento de tarifas após o pagamento opcional em dinheiro as empresas efetuarão em até 10 (dez) dias a competente contemplação.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Na rescisão do contrato de trabalho, os empregadores ficam obrigados a anotar as Carteiras de Trabalho e Previdência Social e proceder a quitação das verbas rescisórias e respectivos haveres, nos prazos constantes do artigo 477 da CLT, sob pena da multa legal.

**§ ÚNICO.** Na hipótese da empresa optar em homologar a rescisão contratual junto à entidade sindical dos trabalhadores e, em caso de não comparecimento do empregado ao ato homologatório e estando presente

o empregador, a entidade sindical atestará o fato, desde que comprovada ciência do empregado **da data**, horário e local da homologação.

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

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

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Preservando as 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, **admitido até 29/02/2004**, será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, na forma como segue:

- a)** Até 5 (cinco) anos de serviço - nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b)** De 5 (cinco) a 10 (dez) anos de serviço – 60 (sessenta) dias;
- c)** De 10 (dez) a 15 (quinze) anos – 90 (noventa) dias;
- d)** De 15 (quinze) a 20 (vinte) anos - 120 (cento e vinte) dias;
- e)** Mais de 20 (vinte) anos de serviço – 150 (cento e cinquenta) dias.

**§ 1º.** Para os empregados, admitidos **a partir de 01/03/2004 até 12/10/2011**, o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço na seguinte forma:

- a)** Até 25 (vinte e cinco) anos de serviço na empresa nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b)** Mais de 25 (vinte e cinco) a 30 (trinta) anos – 105 (cento e cinco) dias;
- c)** Acima de 30 (trinta) anos – 120 (cento e vinte) dias.

**§ 2º.** Para os empregados, **admitidos a partir de 13/10/2011**, o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº. 12.506/2011.

**§ 3º. O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu § único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.**

**§ 4º.** O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio, devido pelo empregador, poderá solicitar a imediata liberação, percebendo nessa hipótese o salário dos dias trabalhados no respectivo período.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

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

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento devidamente datado, mediante recibo.

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

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, é assegurado o direito a igual salário ao do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais.

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

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - UNIFORMES**

Quando o empregador exigir de seus empregados a utilização de uniformes ou qualquer tipo de indumentária, inclusive maquiagem, para o exercício da função ou trabalho, deverá fornecê-los gratuitamente. (Precedente Normativo nº. 115 do TST).

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 05 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra b, do inciso II, do artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA**

Ao empregado que contar com o mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na empresa e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está na condição de, no máximo em 12 (doze) meses, adquirir o direito à aposentadoria e vier a ser dispensado sem justa causa pela empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base no último salário percebido na empresa.

**§ ÚNICO.** O direito ao reembolso será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo ou passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

#### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos empregados, mensalmente, envelopes de pagamento ou contracheque, discriminativos dos valores pagos como remuneração e respectivos descontos, mediante recibo.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES**

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social 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 o seu respectivo período de duração.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo no caso de recusa.

**§ ÚNICO.** VERBA MENSAL: Aos 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 outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadoria e obrigados a prestação de contas, terão tolerância máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo, a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO NATALINO**

**HORÁRIO NATALINO:** No período de **01 a 24 de dezembro de 2021**, as empresas poderão trabalhar com seus empregados até às 22:00 (vinte e duas) horas, de segunda a sexta-feira, respeitando a jornada de 08:00 (oito) horas diárias e 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais, com a possibilidade de 02:00 (duas) horas excedentes diárias. Nos dias **04, 11 e 18 de dezembro de 2021** (sábados), o horário será até às 21:00 (vinte e uma) horas.

**§ 1º.** Neste período, para os empregados que trabalharem após às 19:00 (dezenove) horas, de segunda a sexta-feira, e após às 13:00 (treze) horas aos sábados, farão jus a refeição fornecida pelo empregador sob qualquer modalidade, inclusive Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), ou pagamento no valor mínimo de **R\$ 19,00 (dezenove reais)**.

**§ 2º.** Os empregados que trabalharem de segunda a sexta-feira, após as 19:00 (dezenove) horas e aos sábados após as 13:00 (treze) horas, em regime de horas extras e durante o período natalino, farão jus a um adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 70% (setenta por cento) para as excedentes de 20 (vinte) até 40 (quarenta) horas mensais, e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais.

**§ 3º.** Faculta-se ao empregado e ao empregador, adotar a compensação do excesso de horas verificado (realizado) no período natalino, com folga compensatória a ser definida em comum acordo entre o empregador e o empregado, podendo a folga ser antecipada (as folgas poderão ser concedidas antes do período natalino, sempre em período de pouco movimento de vendas nas lojas, ficando conseqüentemente o empregador com crédito destas horas).

**§ 4º.** Na eventualidade do desligamento do empregado (independente do motivo da saída), sem que tenha ocorrido a folga compensatória (conforme § 3º.), o excesso de horas realizado no período natalino será



quitado na rescisão contratual, com os adicionais determinados no § 2º. ou compensando com folga antes do acerto final.

**§ 5º.** Nos dias **05 e 12 de dezembro de 2021** (domingos), as empresas poderão utilizar o trabalho dos empregados, com uma única turma, no horário a definir, como segue:

**a)** No horário das 10:00 (dez) horas até às 19:00 (dezenove) horas, com intervalo de 01:00 (uma) hora para refeição;

**b)** ou no horário das 12:00 (doze) horas até às 18:00 (dezoito) horas, com intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso.

**§ 6º** No dia **19 de dezembro de 2021** (domingo), as empresas poderão utilizar o trabalho dos empregados, com uma única turma, nos horários a definir, como segue:

**a)** No horário das 10:00 (dez) horas até às 19:00 (dezenove) horas, com intervalo de 01:00 (uma) hora para refeição e descanso;

**b)** ou, no horário das 12:00 (doze) horas até às 18:00 (dezoito) horas, com intervalo de 15 (quinze) minutos, para refeição e descanso.

**§ 7º** No dia **24 de dezembro de 2021**, o horário será das 09:00 (nove) horas até às 18:00 (dezoito) horas.

**§ 8º.** As empresas pagarão aos empregados o domingo trabalhado com acréscimo de 100% (cem por cento) não se computando nesse dia o descanso semanal remunerado ou concederão um dia de folga a combinar entre as partes (Lei nº. 605/49), exceto o disposto no parágrafo 11º abaixo.

**§ 9º.** Aos empregados que trabalharem aos domingos indicados nesta cláusula será fornecido gratuitamente o vale-transporte.

**§ 10º.** Aos empregados que trabalharem aos domingos indicados nesta cláusula, será fornecido, gratuitamente, o vale-refeição, este no valor mínimo de **R\$ 19,00 (dezenove reais)** ou será fornecido a refeição (observando o disposto no § 1º. desta cláusula), para aqueles cuja jornada de trabalho seja de 08:00 (oito) horas, conforme disposto na letra "a" dos § 5º. e 6º.

**§ 11º. CARNAVAL:** Os empregados que trabalharem nos dias **12/12/2021** ou **19/12/2021** (ou em ambos) terão folga, a título de compensação, nos dias **28/02/2022, 01/03/2022**, além do dia **02/03/2022** até as 13:00 (trez horas). Em caso de rescisão contratual, por qualquer motivo, a folga será concedida antes da ruptura ou o excesso de horas será quitado na rescisão contratual, com os adicionais determinados no § 2º.

**§ 12º. As empresas deverão observar que nenhum empregado poderá trabalhar mais de 02 (dois) domingos no mês de dezembro/2021.**

**§ 13º. PERÍODO DE DESCANSO:** As empresas respeitarão a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas (artigo 7º da CF/88). As horas suplementares não poderão exceder a 02 (duas) horas (artigo 59 da CLT) e deverão respeitar um período de descanso entre duas jornadas de no mínimo 11 (onze) horas (artigo 66 da CLT).

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS PARA LANCHE**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA DESCANSOS**

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 VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal remunerado será concedido preferencialmente aos domingos. Nas atividades relacionadas no Anexo II – Comércio, a que se refere o artigo 7º do Decreto nº 27.048/49, que por sua natureza determinem trabalho nos domingos, será garantido aos empregados repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO**

Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será utilizado, obrigatoriamente, o livro ou cartão-ponto, no qual o empregado pessoalmente deverá registrar sua frequência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO**

Com fundamento na Portaria n.º 373 do Ministério do Trabalho e Emprego, os empregadores que quiserem adotar sistemas alternativos de registro de jornada de trabalho, como o eletrônico, mecânico ou o manual, para todos os seus empregados ou para parte deles, ficam autorizados a instituí-los.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregadores integrantes das categorias econômicas representadas pelas entidades sindicais patronais signatárias e abrangidas pelo presente instrumento coletivo de trabalho, que são obrigados a utilizar o sistema eletrônico de ponto, poderão optar por um sistema alternativo que não seja o REP (Registrador Eletrônico de Ponto), deixando de emitir o comprovante diário de jornada, desde

que apresentem no final de cada mês um relatório do apontando a efetiva jornada de trabalho praticada pelo empregado no respectivo mês.

**Parágrafo Segundo:** No prazo de até 30 (trinta) dias antes da implantação do controle de ponto alternativo, as empresas ficam obrigadas a comunicar o Sindicato, através de envio de laudo técnico emitido em nome da empresa, assinado por responsável técnico, informando sua confiabilidade, inviolabilidade e segurança.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE VESTIBULANDO**

Serão abonadas as faltas do estudante vestibulando, nos dias em que estiver realizando provas de exames de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, conforme o disposto no artigo 473, inciso VII, da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONOS DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ÔNIBUS**

Em caso de greve do transporte coletivo, os empregados terão abonadas as faltas decorrentes, cabendo aos mesmos, todavia, envidar todos os esforços necessários para chegar ao local de trabalho, devendo comunicar ao empregador em caso de impossibilidade.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTUDANTES**

Não será prorrogado o horário de trabalho dos empregados estudantes que comprovem sua situação escolar e manifestem desinteresse pela prorrogação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REFEIÇÕES**

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 (dezenove) horas, desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador sob qualquer modalidade, inclusive Programa de Alimentação do Trabalhador ou ao pagamento no valor de **R\$ 19,00 (dezenove reais)**. O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13:00 (treze) horas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO**

Será observado, no que diz respeito ao horário de funcionamento do comércio, os termos da Lei Municipal nº. 7.482 de 13 de julho de 1990.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROIBIÇÃO DE ABERTURA**

Fica vedado o trabalho nos feriados municipais, religiosos, nacionais e internacionais. As empresas se comprometem a não exigir o trabalho dos empregados nestas datas, bem como não abrir seus

estabelecimentos, sob pena do pagamento de multa no valor do Piso Normativo vigente, para cada trabalhador prejudicado, excetuado o constante nas cláusulas 50ª e 54ª.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DATAS PROMOCIONAIS**

As empresas representadas pelas entidades sindicais patronais ficam liberadas, no período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, para o trabalho nos sábados imediatamente anteriores a datas festivas do **Dia das Mães, Dia dos Pais, Dia dos Namorados, Páscoa e Dia das Crianças, até as 21:00** (vinte e uma) horas, tendo o empregado direito a lanche ou pagamento no valor equivalente a **R\$ 19,00 (dezenove reais)**, por sábado de trabalho, conforme disposto na cláusula 36ª, ressalvado o direito das empresas com horário já ampliado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOMINGOS EM DATAS FESTIVAS**

Fica facultado a utilização do trabalho dos integrantes da categoria, no horário das 10:00 (dez) às 19:00 (dezenove) horas, com intervalo para refeição de 01:00 (uma) hora, no domingo que antecede o Dia da Mães, Dia dos namorados e Dia do Pais.

§ 1º. Os empregados que trabalharem nestes dias terão direito à remuneração dos mesmos, devidamente acrescida do adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo da remuneração do descanso semanal remunerado. No entanto, conforme previsto na Súmula nº. 146 do TST, não remunerando o descanso semanal, o empregado deverá ser compensado com uma folga durante a semana. A empresa fornecerá vale-refeição no valor mínimo de R\$ 19,00 (dezenove reais) ser remunerado ou compensado na forma exposta nas cláusulas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo permitidas outras modalidades, tais como "Banco de Horas", nem mesmo permitida a troca de datas por outras, mesmo que não utilizadas as datas facultadas.

§ 2º. Nos domingos em que houver a utilização do trabalho dos integrantes da categoria profissional, deverá ser remunerado ou compensado na forma exposta nas cláusulas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo permitidas outras modalidades, tais como "Banco de Horas", nem mesmo permitida a troca de datas por outras, mesmo que não utilizadas as datas facultadas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÃO EM LEI FEDERAL, ESTADUAL OU MUNICIPAL SOBRE O COVID/19**

As cláusulas constantes nesta Convenção Coletiva, no que concerne às possíveis datas e horários de abertura, bem como a utilização dos empregados da categoria nestas datas, estarão sujeitas e condicionadas ao cumprimento das Leis Federais, Estaduais e Municipais, bem como às normas e protocolos do Ministério e Secretarias da Saúde, Federal, Estadual ou Municipal, que restringirem o funcionamento de suas atividades como forma de combate à pandemia instaurada pelo Covid-19, durante todo o período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, tenham elas sido já publicadas na data de assinatura desta Convenção, ou ainda que futuramente venham a ser.

## **Férias e Licenças**

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA REMUNERADA**

As empresas que contar com mais de 20 (vinte) empregados por estabelecimento, concederão a licença remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, a licença 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 o disposto na Súmula nº. 261 do TST.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PARCELAMENTO DAS FÉRIAS**

Desde quem em comum acordo entre as partes - empregado e empregador - as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um, nos termos do §1º do artigo 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.

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

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS**

Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas ou organizações por elas contratadas, que serão entregues contra-recibo dos empregadores até 72 (setenta e duas) horas da sua emissão ou da alta médica.

## **Campanhas Educativas sobre Saúde**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONDUTORES DE VEÍCULOS - SEGUROS**

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.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público.

#### **Relações Sindicais**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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).

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 - TRABALHO REMOTO**

#### **TRABALHO REMOTO (TELETRABALHO / HOME OFFICE)**

Como medida alternativa para o enfrentamento da Pandemia de COVID-19 e conforme determina o art. 501 da CLT, bem como o direito fundamental à saúde, assegurado no artigo 196 da Constituição Federal, visando a manutenção dos contratos de trabalho estabelecidos, fica autorizada a adoção de teletrabalho/home Office para as funções que possam ser exercidas fora das dependências da empresa, conforme determina o art. 75-A da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito horas), por escrito ou por meio eletrônico.

**Parágrafo Segundo:** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. Na hipótese de não realização de contrato expresso, a respeito, os ônus correrão a cargo do empregador.

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

**Parágrafo Quarto:** O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVI-19 - FERIADOS**

### **DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

Como medida alternativa para o enfrentamento da Pandemia de COVID-19 e conforme determina o art. 501 da CLT, bem como o direito fundamental à saúde, assegurado no artigo 196 da Constituição Federal, visando a manutenção dos contratos de trabalho estabelecidos, os empregadores poderão, antecipar o gozo de feriados não religiosos, federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

**Parágrafo Primeiro:** O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

**Parágrafo Segundo:** Em relação às horas eventualmente laboradas em feriados que forem antecipados, a compensação será efetuada na proporção de duas por uma, ou seja, para cada hora laborada no feriado, o empregado terá direito à compensação de duas horas de folga.

**Parágrafo Terceiro:** Os feriados a que se refere o disposto nesta cláusula poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 - BANCO DE HORAS**

## **BANCO DE HORAS**

Como medida alternativa para o enfrentamento da Pandemia de COVID-19 e conforme determina o art. 501 da CLT, bem como o direito fundamental à saúde, assegurado no artigo 196 da Constituição Federal, visando a manutenção dos contratos de trabalho estabelecidos, poderá ser instituído o Banco de Horas para os empregados integrantes das categorias profissional e econômica representadas pelas entidades sindicais signatárias, conforme disposições do art. 413 e art. 611, II, e art. 59, § 2º e §3º, da CLT, mediante as seguintes cláusulas e condições:

**Parágrafo Primeiro:** A duração normal do trabalho dos empregados abrangidos pelo presente termo aditivo, prevista nos respectivos contratos de trabalho, poderá ser acrescida de no máximo 02 (duas) horas suplementares, de forma que não seja ultrapassada o limite máximo de 10 (dez) horas diárias,

**Parágrafo Segundo:** A compensação das horas, seja positivas ou negativas, poderá ser feita no prazo de 18 (dezoito) meses, contados da data da celebração desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo Terceiro:** A compensação relativamente aos dias úteis (segunda-feira a sábado) será efetuada à razão de uma (01) hora trabalhada por uma (01) hora de descanso;

**Parágrafo Quarto:** Observadas as peculiaridades do seu cronograma produtivo, a empresa poderá conceder folga aos seus empregados, mesmo inexistindo horas positivas (crédito) em favor dos mesmos. A folga usufruída pelos empregados será repostada pela prestação de serviços, na proporção prevista no parágrafo III desta cláusula.

**Parágrafo Quinto:** Em relação as horas eventualmente prestadas em domingos e feriados, para aquelas atividades permitidas nos termos da cláusula 30ª ou na antecipação de feriados nos termos da cláusula 50ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, a compensação será efetuada observando-se o seguinte critério: nos domingos ou feriados trabalhados, cada hora laborada implicará em compensação (folga) de duas hora;

**Parágrafo Sexto:** No período de 18 (dezoito) meses, contados da data de início da vigência desta Convenção, será efetuado um balanço do Banco de horas, apurando-se o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. O saldo credor de horas em favor do empregado, resultante desta operação, será pago em até 04 (quatro) parcelas, a partir do mês subsequente ao encerramento da vigência deste instrumento, considerado o salário/hora percebido na época, acrescido do respectivo adicional. Em caso de saldo de horas negativas, as mesmas serão desconsideradas, não sendo descontadas do empregado.

**Parágrafo Sétimo:** Para efeito de pagamento das horas nos termos do parágrafo sexto desta cláusula, os adicionais de horas extras serão de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 70% (setenta por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) horas mensais e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais;

**Parágrafo Oitavo:** para efeito de contabilização do Banco de Horas, as horas de ausências decorrentes de férias, afastamentos por doenças ou acidentes e faltas abonadas não gerarão quaisquer débitos para o empregado;

**Parágrafo Nono:** O empregador, a cada 04 (quatro) meses, informará aos empregados os respectivos saldos de horas de crédito ou débito constantes do Banco de Horas.

**Parágrafo Décimo:** Na ocorrência de rescisão contratual (sem justa causa - por iniciativa do empregador ou do empregado - ou por mútuo acordo), o eventual saldo credor de horas em favor do empregado será quitado em até 04 (quatro) parcelas, observado o salário/hora percebido na época da rescisão contratual, acrescido



do adicional de horas extras previsto no parágrafo sétimo acima. Ocorrendo eventual saldo de horas em favor da empresa, nada será descontado dos haveres rescisórios.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Para as empresas que já adotam o Banco de Horas, deverão ser observadas e mantidas as normas mais favoráveis já pactuadas, até o término de vigência referido instrumento.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 - FÉRIAS INDIVIDUAIS**

### FÉRIAS INDIVIDUAIS

Como medida alternativa para o enfrentamento da Pandemia de COVID-19 e conforme determina o art. 501 da CLT, bem como o direito fundamental à saúde, assegurado no artigo 196 da Constituição Federal, visando a manutenção dos contratos de trabalho estabelecidos, os empregadores poderão conceder férias individuais dentro dos parâmetros do artigo 134 da CLT, todavia com a exclusão da obrigatoriedade contida no art. 135. Assim, fica permitida a antecipação de concessão de férias individuais por ato do empregador.

**Parágrafo Primeiro:** A concessão das férias será comunicado por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas. Dessa comunicação (impresa ou por e-mail) o empregado dará recibo.

**Parágrafo Segundo:** As férias poderão ser fracionadas em até 03 (três) períodos, sendo que o primeiro deverá ser no mínimo de 10 (dez) dias. No caso dos demais um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e o terceiro não poderá ser inferior a 05 (cinco) dias corridos.

**Parágrafo Terceiro:** Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

**Parágrafo Quarto:** O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Quinto:** Para as férias concedidas durante a vigência deste instrumento, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

**Parágrafo Sexto:** O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Sétimo:** Na hipótese de rescisão contratual, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

**Parágrafo Oitavo:** As empresas que já realizaram a antecipação do pagamento de vale-transporte e/ou vale refeição/alimentação poderão realizar o abatimento dos respectivos Valores no próximo pagamento dos benefícios.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 - FÉRIAS COLETIVAS**

## FERIAS COLETIVAS

Como medida alternativa para o enfrentamento da Pandemia de COVID-19 e conforme determina o art. 501 da CLT, bem como o direito fundamental à saúde, assegurado no artigo 196 da Constituição Federal, visando a manutenção dos contratos de trabalho estabelecidos, os empregadores poderão conceder férias coletivas dentro dos parâmetros do artigo 139 da CLT, todavia, com a exclusão da obrigatoriedade contida no §2º do referido dispositivo legal, a todos os seus colaboradores ou de determinados setores;

**Parágrafo Primeiro:** a concessão das férias coletivas será comunicada, por escrito, aos empregados e ao sindicato, com antecedência de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas. Desta comunicação (impressa ou por e-mail) o empregado e a entidade laboral darão recibo;

**Parágrafo Segundo:** Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

**Parágrafo Terceiro:** O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Quarto:** Para as férias concedidas durante a vigência deste instrumento, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

**Parágrafo Quinto:** O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Sexto:** Na hipótese de rescisão contratual, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

**Parágrafo Sétimo:** As empresas que já realizaram a antecipação do pagamento de vale-transporte e/ou vale refeição/alimentação poderão realizar o abatimento dos respectivos valores no próximo pagamento dos benefícios.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID 19 - FERIADO 21/04/2021

### TRABALHO NO DIA 21 DE ABRIL DE 2021

Fica autorizada a utilização da mão-de-obra dos trabalhadores no dia 21 de abril de 2021 (quarta-feira).

**Parágrafo Primeiro:** As horas trabalhadas serão descontadas dos dias em que o comércio ficou impedido de funcionar devido às medidas adotadas para o combate e prevenção do Coronavírus adotadas pelo Estado e pelas prefeituras.

**Parágrafo Segundo:** Para cada hora trabalhada (no dia 21/04) serão creditadas 02 horas no saldo devedor do empregado.

**Parágrafo Terceiro:** Caso o empregado não tenha saldo devedor de horas a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

**Parágrafo Quarto:** Deverá ser fornecido ao colaborador o vale-transporte ida e volta gratuito, bem como vale-refeição, no importe de R\$ 19,00 (dezenove reais).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ TAXA NEGOCIAL**

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS/TAXA NEGOCIAL:** Deverão as empresas/empregadores do comércio proceder ao desconto e recolhimento da Contribuição AssistencialTaxa Negocial estabelecida em Assembléia Geral Extraordinária dos Empregados Comerciais realizada em 03/03/2021, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA **no percentual equivalente a 4% (quatro por cento) da remuneração bruta "per capita"**, a ser descontado de todo empregado comerciário (como definido no art.1º. da Lei 12.790/2013), na folha de pagamento do mês de **MAIO/2021** e recolhido até o dia **10/06/2021**.

§ 1º. Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no artigo 600 da CLT.

**§ 2º. As empresas/empregadores do comércio deverão, ainda, proceder ao desconto da contribuição assistencial dos novos empregados admitidos após a data-base (MARÇO), desde que o comerciário não tenha recolhido no emprego anterior, observando-se o mesmo percentual (4%).**

§ 3º. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida contribuição, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente no Sindicato ou ao empregador, no prazo de até 10 (dez) dias após o registro desta Convenção Coletiva de Trabalho, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato ou perante o empregador, através de termo redigido por outrem, o qual deve constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

§ 4º. Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas relação com a cópia das oposições, no prazo de 05 (cinco) dias após a data de oposição.

§ 5º. É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo-lhes igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados.

§ 6º. O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do § 5º poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual se reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

§ 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.

§ 8º. O desconto da Contribuição Assistencial/Taxa Negocial faz-se no estrito interesse da entidade sindical laboral subscritora e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

§ 9º. Como esta Convenção tem força de caráter normativo (CLT, art.611) e faz lei entre as partes representadas (empresas do comércio/comerciários), sendo fonte formal não-estatal de direito do trabalho (CF/88, art.7º., inciso XXVI) e o negociado se sobrepõe ao legislado (CLT, art.611-A), ajustam as partes que o desconto estipulado nesta cláusula tem respaldo e reconhecimento constitucional e infraconstitucional (CF/88, art.8º, inciso III, IV e VI; CLT, art.513, alínea “e”, dentre outros dispositivos), sendo certo que a referida contribuição tem natureza jurídica ressarcitória de cada comerciante beneficiado pelo trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que o sindicato teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados comerciantes, e não apenas dos associados.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIA E/OU CONFEDERATIVA PATRONAL**

São devidas às entidades sindicais representativas do comércio, para 2021, a contribuição Assistencial e/ou Confederativa, fixadas pelas respectivas assembleias e cujos valores e datas de vencimentos serão consignados nas guias próprias fornecidas pelas referidas entidades.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19**

No que se refere às cláusulas 50ª a 55ª, caso tenham sido firmadas normas mais favoráveis ao trabalhador ou houver lei posterior igualmente mais benéfica, estas prevalecerão sobre a presente Convenção Coletiva.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CLÁUSULA PENAL**

Como requisito formativo e nos termos do artigo 613, VIII, da CLT, incidirá pena no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, que será revertida em favor do prejudicado pelo descumprimento de obrigações constantes deste instrumento.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 às cláusulas referentes aos pisos salariais.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - BASE TERRITORIAL**

A Convenção Coletiva de Trabalho será aplicada aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, com base territorial nos municípios de Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais e Tunas do Paraná, considerando que Campo Magro (desmembrada de Almirante Tamandaré), Fazenda Rio Grande (desmembrada de Mandirituba), Itaperuçu (desmembrada de Rio Branco do Sul), Pinhais (desmembrada de Piraquara) e Tunas do Paraná (desmembrada de Bocaiúva do Sul). As cidades desmembradas foram devidamente regularizadas com os documentos comprobatórios juntados e protocolados através do novo procedimento digital implantado pelo governo através do Ministério da Justiça e Segurança Pública; Recibo Eletrônico de Protocolo 9683858 de 11 de setembro de 2019 originando o processo eletrônico de nº 08015.003162/2019-61.

**ARIOSVALDO ROCHA**  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

**IDALBERTO BATISTA VILAS BOAS**  
Presidente  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CALCADOS EM CURITIBA E REGIAO  
METROPOLITANA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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