

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002351/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/08/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030820/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.205987/2025-81
DATA DO PROTOCOLO: 06/08/2025

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FCO BELTRAO, CNPJ n. 78.123.999/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL IVAN ROSANELI;

E

LIBERTY DUTTY FREE LOJAS FRANCAS LTDA, CNPJ n. 35.808.258/0001-01, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). JOEL FRANCISCO CARMINATTI;

LIBERTY DUTTY FREE LOJAS FRANCAS LTDA, CNPJ n. 35.808.258/0002-84, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). JOEL FRANCISCO CARMINATTI;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2025 a 31 de maio de 2026 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados no Comércio no Plano CNTC**, com abrangência territorial em **Barracão/PR e Santo Antônio do Sudoeste/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Ficam assegurados, a partir de 1º de junho de 2025, aos empregados, os seguintes pisos salariais:

a) O piso salarial de ingresso será de **R\$ 1.840,00** (Um mil e oitocentos e quarenta reais) para jornada de trabalho de 44 horas semanais e de **R\$ 1.720,00** (Um mil setecentos e vinte reais) para jornada de trabalho de 36 horas semanais.

b) Após o período de experiência, para a jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, fica assegurado piso salarial de **R\$ 2.250,00** (Dois mil e duzentos e cinquenta reais), e para a jornada de trabalho de 6 horas diárias e 36 horas semanais fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.840,00** (Um mil e oitocentos e quarenta reais).

c) Assegura-se o piso salarial para a função de Zeladora de **R\$ 2.024,00** (Dois mil e cinte e quatro reais) para a jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias/44 horas semanais; e **R\$ 1.720,00** (Um mil mil setecentos e vinte reais) para a jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias/36 semanais.

CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida, após o contrato de experiência de até 90 dias, garantia de valor mínimo, ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo o trabalhador maior, no país, por jornada integral, acrescido de 18% (dezoito por cento). Exceto, aos empregados de limpeza, guarda, e aos contínuos, cujo referido percentual é de 16% (dezesseis por cento).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Em primeiro de junho de 2025, os salários dos trabalhadores integrantes da categoria profissional, serão reajustados pela aplicação do percentual de 8,20% (oito virgula vinte por cento) a incidir sobre os salários devidos em junho de 2024.

Parágrafo primeiro: Aos empregados admitidos após primeiro de junho de 2024, será assegurado reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até maio/2025, respeitado o critério acima estabelecido.

Parágrafo segundo: fica desde já ajustado para a negociação do próximo ano a garantia mínima de aumento real no percentual de 3% (três por cento) acima do INPC acumulado do período.

CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais havidas a partir de junho de 2025, decorrentes da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, deverão ser pagas em até 30 (trinta) dias, após o registro do mesmo junto ao órgão competente, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

Parágrafo Único: Recomenda-se o pagamento de salários e demais verbas mediante depósito bancário ou qualquer outro meio eletrônico, hipótese em que o comprovante poderá ser fornecido por meio eletrônico, dispensando dessa forma a assinatura do empregado.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - 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.

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

CLÁUSULA NONA - FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcional, será sempre acrescido do terço constitucional, aplicável o disposto no Artigo 144 da C.L.T.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de Caixa, a gratificação de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial, excluídos do cálculo, adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

Parágrafo único: O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheques, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual diferença.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

Para todos os empregados que laborarem em Lojas Francas com assiduidade, não constituindo nenhuma falta mensal, injustificada e/ou atrasos, os empregadores concederão mensalmente um "**prêmio assiduidade**" em forma de vale compra/vale alimentação, tickets ou vale mercado, ou qualquer outro semelhante para aquisição de gêneros alimentícios no valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) mensal. Para fazer jus a tal benefício o empregado não poderá apresentar faltas ou atrasos injustificados; em caso de atestado ou declaração médica, para até 2 (dois) dias mensais somadas as horas, o valor será pago integralmente; em caso de até 3 (três) dias o valor percebido será de 50% do total e caso haja mais de 3 dias de ausência mensais, mesmo que justificadas, não fará jus ao referido prêmio.

Parágrafo primeiro: Os atestados devem ser apresentados no prazo de 72 horas, contadas a partir da data do documento assinado e carimbado pelo médico, sendo possível ainda comunicar antecipadamente a empresa da ausência pelos canais de comunicação digital disponibilizados pela mesma.

Parágrafo segundo: O benefício ora ajustado possui natureza indenizatória, na forma do §2º do art. 457 da CLT e, portanto, não se constitui em salário, bem como não sofrerá incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DIA DO COMERCIÁRIO

Em homenagem ao Dia do Comerciário – 30 de outubro – será concedido aos empregados, anualmente, uma gratificação no valor correspondente a um dia de serviço da sua remuneração mensal auferida no mês de outubro. A referida gratificação, será concedida no mês de outubro e deverá constar na folha de pagamento sob o título de "**Gratificação do Sindicato - Dia do Comerciário**".

Parágrafo único: O benefício ora ajustado possui natureza indenizatória, na forma do §2º do art. 457 da CLT e, portanto, não se constitui em salário, bem como não sofrerá incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, calculada na proporção 1/220 para jornada de trabalho diária de 8 horas e 1/180 para jornada de trabalho diária de 6 horas, da parcela variável do mês.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO

Será concedido mensalmente a cada trabalhador, a título de Vale Alimentação o valor de R\$ 225,00 (duzentos e vinte e cinco reais).

- a) O benefício ora ajustado possui natureza indenizatória, na forma do §2º do art. 457 da CLT e, portanto, não se constitui em salário, bem como não sofrerá incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.
- b) Recomenda-se que as empresas obrigadas ao cumprimento deste ACT procedam o seu registro no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.
- c) Referido benefício poderá ser pago em numerário, diretamente em folha de pagamento, ou mediante cartão alimentação.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de morte do (a) empregado (a), o empregador pagará a 01 (um) familiar habilitado, a título de auxílio funeral, 2,5 (dois e meio) salários mínimos vigentes, mediante recibo.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - MENORES

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social física ou eletrônica, serão anotadas a função exercida, alterações de salários e percentuais de comissão, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração. O prazo para devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS ao empregado deverá seguir o que determina o artigo 29 da CLT ou envio das anotações para o e-Social dentro dos prazos legais.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado obedecerá às seguintes regras:

a) Ao empregado que tiver menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, será concedido aviso prévio de 30 (trinta) dias;

b) A partir de: 01(um) ano 33 (trinta e três) dias, 02 (dois) anos 36 (trinta e seis) dias, 03 (três) anos 39 (trinta e nove) dias, 04 (quatro) anos 42 (quarenta e dois) dias, 05 (cinco) anos 45 (quarenta e cinco) dias, 06 (seis) anos 48 (quarenta e oito) dias, 07 (sete) anos 51 (cinquenta e um) dias, 08 (oito) anos 54 (cinquenta e quatro) dias, 09 (nove) anos 57 (cinquenta e sete) dias, 10 (dez) anos 60 (sessenta) dias, 11 (onze) anos 63 (sessenta e três) dias, 12 (doze) anos 66 (sessenta e seis) dias, 13 (treze) anos 69 (sessenta e nove) dias, 14 (quatorze) anos 72 (setenta e dois) dias, 15 (quinze) anos 75 (setenta e cinco) dias, 16 anos 78 (setenta e oito) dias, 17 (dezesete) anos 81 (oitenta e um) dias, 18 (dezoito) anos 84 (oitenta e quatro) dias, 19 (dezenove) anos 87 (oitenta e sete) dias, 20 (vinte) anos 90 dias, nos termos da lei 12.506/11.

c) Ao empregado que contar com tempo de serviço acima de 20 (vinte) até 25 (vinte e cinco) anos na mesma empresa terá direito a 95 (noventa e cinco) dias de aviso prévio; acima de 25 (vinte e cinco) até 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa 105 (cento e cinco) dias; acima de 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa 120 (cento e vinte) dias.

d) O cumprimento do aviso prévio trabalhado é limitado a 30 (trinta) dias, nos termos do artigo 488 da CLT, devendo em qualquer hipótese ser indenizado o restante.

e) O aviso prévio devido pelo empregado ao empregador é limitado a 30 (trinta) dias.

f) O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador poderá solicitar a imediata liberação. Percebendo nesta hipótese o pagamento do salário pelos dias eventualmente trabalhados no respectivo período. No caso de cumprimento parcial, ou ausência total do cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, não será em qualquer hipótese cobrado e/ou descontado do empregado nenhum valor pela ausência do trabalho no período.

g) Prestadores de serviço militar que engajarem no mesmo, poderão requerer o desligamento da empresa independentemente de concessão do aviso prévio, seja trabalhado ou indenizado. Assim como as empresas poderão desligá-lo sem exigir o cumprimento do aviso ou pagamento do respectivo valor.

Parágrafo único: As mães que ao fim da licença maternidade, optarem por fazer o pedido de demissão, serão dispensadas do cumprimento do aviso prévio, se assim o desejarem, e não será cobrado e/ou descontado nenhum valor.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 3ª, letra "c" desta Convenção Coletiva, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

a) Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar;

b) Não se admite a contratação de estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, contínuo e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias o período de estágio nas funções de balconista e vendedor.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PESSOA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA (PCD)

As empresas que tiverem acima de quarenta funcionários deverão manter em seu quadro de trabalhadores 5% (cinco por cento) de pessoas com deficiência física, desde que o trabalhador esteja apto para exercer a função num prazo de sessenta dias a contar da assinatura do A.C.T.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DO ACIDENTADO

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E MAQUIAGEM

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Os trabalhadores que, em regime de trabalho extraordinário e ultrapassarem 01 (uma) hora extra, farão jus a um lanche, fornecido pelo empregador, ou ao pagamento equivalente a R\$ 30,00 (trinta reais), por dia em que ocorrer tal situação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMISSIONISTAS

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

a) Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida na cláusula 3ª, letra "D", conforme contem com tempo de serviço superior ou inferior a 90 (noventa) dias na mesma empresa, quando suas comissões não ultrapassarem no mês aqueles valores.

b) As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

No caso de extinção ou não divulgação do INPC/IBGE, será adotado como índice inflacionário o IGP-M - Índice Geral de Preços do Mercado, da Fundação Getúlio Vargas.

c) Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano, a contar de Janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

Gestantes Comissionistas: Para pagamento dos salários correspondentes a licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses.

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 da comissão total percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais (Instrução n.º 1/TST).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO TRANSPORTE AOS EMPREGADOS

A empresa pagará a título de auxílio transporte o valor de R\$7,00 (sete reais) por dia trabalhado aos seus empregados mensalmente. O benefício ora ajustado possui natureza indenizatória, na forma do §2º do art. 457 da CLT e, portanto, não se constitui em salário, bem como não sofrerá incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

Parágrafo único: O auxílio será pago mensalmente apenas aos empregados que forem contribuintes do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Francisco Beltrão**; Considera-se contribuinte aqueles empregados que não se opuserem ao desconto da contribuição negocial, prevista em cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho; Caso o empregador decida efetuar o pagamento do bônus para os empregados que não sejam contribuintes com o sindicato laboral, o valor pago deverá ser considerado como verba salarial, incidindo todos os acréscimos legais e encargos tributários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MUDANÇAS DE SETOR À GESTANTE

Será assegurado às trabalhadoras gestantes o direito de mudança de setor de trabalho ou função, quando estas apresentarem sinais que podem provocar danos à saúde do bebê, desde que comprovada por atestado médico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS

Fica proibida a utilização de vendedores (as), que percebam remuneração sob a forma de comissões, para carga e descarga de mercadorias de fornecedores ou de outras unidades da mesma empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO ESTUDANTE

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até 180 (cento e oitenta) dias após o parto e desde o momento em que seja confirmada a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo. Na falta de fornecimento do recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez pelo empregador por todos os meios de provas admitidos em direito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DE FUNCIONÁRIO TRANSFERIDO

Assegura-se à estabilidade de 01 (um) ano ao empregado transferido para outro município, na forma do artigo 469 da C.L.T.

Concede-se um adicional de transferência estabelecido pelo art. 469 da C.L.T. no percentual de 25% (vinte e cinco por cento), sobre o salário nominal.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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. No entanto, considerando as suas particularidades, as Lojas Francas, decorrentes de zona de fronteira farão jus a utilização do regime opcional da jornada de trabalho de 7h20min diárias, desde que respeitado o limite semanal de 44 horas; ou ainda o regime de 6 (seis) horas para o trabalho realizado em turnos de revezamento, conforme previsão contida no artigo 3º, § 2º da Lei 12.790/2013. No que tange aos intervalos inter e intrajornada, deverão seguir os critérios contidos no art. 66 e 71 da CLT; art. 1º da lei 605/1949, e; art. 1º, parágrafo único, da lei 11.603/2007.

Parágrafo Único: Excepcionalmente, nos dias 24 e 31 de dezembro de 2023, as empresas signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho, deverão fechar o estabelecimento para acesso ao público até às 18:00hs.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho, aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expresse o seu desinteresse pela prorrogação.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA DESCANSO

Para o empreendimento de Lojas Francas serão concedidos intervalos de até 15 (quinze) minutos para realização de descanso e alimentação, tendo em vista a jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias que será cumprida, este período não será computado no tempo de serviço de jornada de trabalho do empregado conforme dispõe o Art. 71, §§ 1º e 2º da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LANCHES

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

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS

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 faltarem 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

As condições celebradas pelas partes, legalmente constituídas, são as seguintes:

1. Do trabalho aos domingos

FACULTA-SE ao empregador, observada a lei municipal, a abertura do estabelecimento comercial e utilização da mão de obra de seus empregados, aos domingos. O repouso semanal remunerado, nos termos da lei 11.603/2007, deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de 03 (três) semanas, com o domingo, ou seja, a cada dois domingos trabalhados, um deverá obrigatoriamente ser de folga. Ocorrendo o labor no domingo o RSR será usufruído em outro dia da semana, anterior ao domingo trabalhado, respeitando os limites legais e as normas de proteção ao trabalho.

Ressaltamos que é liberalidade e responsabilidade do empregador a gestão de pessoal a fim de atender ao público nos domingos sem prejudicar os intervalos intrajornada (1h de almoço e 15min para lanche) e interjornada (11h de um dia para outro), previstos no art. 66 e 71 da CLT, assim como o Repouso Semanal Remunerado – RSR (24h consecutivas de repouso dentro da semana), previsto na lei nº 605/1949.

2. Do trabalho realizado nos feriados

FACULTA-SE a abertura dos estabelecimentos comerciais e a utilização da mão de obra dos empregados nos feriados nacionais e municipais e religiosos, EXCETO nos feriados de: Natal (25/12/2024), Confraternização Universal (01/01/2025), Sexta-feira Santa (18/04/2025), Dia do Trabalho (01/05/2025). Ou seja, é vedado/proibido a utilização da mão de obra dos empregados nas referidas datas.

Optando o empregador pela abertura do estabelecimento comercial e havendo utilização da mão de obra de seus empregados, nos feriados em que não há vedação, as horas trabalhadas, serão remuneradas acrescidas do adicional de 100% (cem por cento). Além disso, nos feriados trabalhados será pago uma gratificação de caráter indenizatório, no valor de R\$75,00 (setenta e cinco reais)

Ressaltamos que, é liberalidade e responsabilidade do empregador a gestão de pessoal a fim de atender ao público nos feriados sem prejudicar os intervalos intrajornada (1h de almoço e 15min para lanche) e Inter jornada (11h de um dia para outro), previstos no art. 66 e 71 da CLT, assim como o Repouso Semanal Remunerado – RSR (24h consecutivas de repouso dentro da semana), previsto na lei nº 605/1949.

Parágrafo primeiro - Para efeitos de remuneração, serão considerados feriados: a terça-feira de carnaval e o dia de Corpus Christi.

Parágrafo segundo – Penalidade: pelo descumprimento da presente cláusula, fica estipulada multa no valor de um piso salarial do ACT vigente, em favor dos prejudicados (empregados, empregadores, e sindicato celebrante). Sendo aplicada em dobro no caso de reincidência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Fica estabelecido o sistema de crédito e débito de horas, através do Banco de Horas, a todos os empregados abrangidos por este acordo, submetidos a controle de jornada, que eventualmente extrapolarem a jornada normal de trabalho

a) O aumento da jornada diária não poderá exceder às 02 (duas) horas, ficando limitada à jornada diária máxima de 10 (dez) horas, conforme jornada do comerciário prevista na lei 12.790;

b) As horas excedentes a jornada normal de trabalho, prestadas dentro do período de vigência deste acordo, serão compensadas através de folga, na proporção de 01h (uma hora) de folga para cada 01h (uma hora) trabalhada, a serem compensadas no período máximo de 180 (cento e oitenta) dias, e não poderá haver o acúmulo de mais de 40 (quarenta) horas para iniciar a referida compensação, sendo que para organização deverá ser comunicado com no mínimo 24 horas de antecedência pelo empregador ou pelo empregado.

Parágrafo primeiro: As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais, caso não venham a ser compensadas com o respectivo aumento da jornada e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subsequentes, devendo obedecer ao prazo estabelecido na letra “b” desta cláusula.

Parágrafo segundo: Nas hipóteses de fechamento do período ou de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária no prazo previsto na letra “b” desta cláusula, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão com o adicional previsto no acordo coletivo de trabalho vigente

Parágrafo terceiro: Se houver débitos de horas do empregado para com o empregador, na hipótese de rescisão de contrato, por iniciativa de qualquer parte, as horas não trabalhadas poderão ser descontadas no TRCT.

Parágrafo quarto: o pagamento das horas extras deverá ser feito conforme previsto no Acordo Coletivo de Trabalho da categoria.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATIVIDADES SINDICAIS

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

Parágrafo primeiro: Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às instalações das empresas para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria de cunho político-partidário;

Parágrafo segundo: 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 atividades sindicais, com notificação prévia de 03 (três) dias, e posterior comprovação.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Em conformidade com o disposto nos incisos III IV, artigo 8.º da Constituição da República, tema 935 do STF, art. 8º da Convenção Internacional nº 95 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ratificada pelo Brasil, art. 611-A da CLT, Notas Técnicas 02/2018 e 03/2019 da Comissão Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) do Ministério Público do Trabalho e por deliberação e aprovação de Assembleia Geral da Categoria Profissional, deverão as empresas descontar de seus empregados, beneficiados por este instrumento coletivo e que não são associados ao Sindicato, a título de Contribuição Negocial, e recolher ao Sindicato Profissional, a importância correspondente a 10% (dez por cento) do salário nominal de cada empregado, limitado ao teto de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais). Este percentual será dividido em 2 (duas) parcelas de 5% (cinco por cento) cada, observando o teto de R\$ R\$125,00 (cento e vinte e cinco reais) por parcela. Quanto à data do referido desconto, a primeira parcela será descontada na folha de pagamento do mês de agosto/2025 e a segunda parcela na folha de pagamento do mês de dezembro/2025;

Parágrafo primeiro: Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores, não associados, ao desconto da referida contribuição, devendo o mesmo, ser exercido, em relação à primeira parcela, no prazo de 20 dias a contar da data de registro deste instrumento coletivo pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná. E em relação à segunda parcela, os trabalhadores poderão exercer o direito à oposição a qualquer tempo, no entanto, não haverá devolução de valores de parcelas já vencidas, recolhidas ou não ao 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, inclusive, podendo agenda-lo verbalmente, nos seguintes locais e horários: Francisco Beltrão/PR, na sede da entidade localizada na Rua Pernambuco, 111, Centro, fone: (46) 3524-1819, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h às 12h e das 13h às 17h00 e; Dois Vizinhos/PR, na subsede da entidade, localizada na Rua Pará, 38, Centro, fone: (46) 3536-3106, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h às 12h e das 13h às 17h00;

Parágrafo Quarto: O trabalhador deverá portar, no ato da oposição, um documento de identificação com foto (físico ou digital) e o holerite (físico ou digital) mais recente para fins de registro e orientações.

Parágrafo quinto: 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 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 sexto: O empregador ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento de 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 sétimo: O desconto da Contribuição Negocial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a custear os seus serviços sindicais voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e, principalmente, para a conservação das negociações coletivas que visam a celebração das Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho, indispensáveis para o equilíbrio das relações laborais.

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

Parágrafo nono: na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial) em razão da Contribuição Negocial, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretrável que a empresa não será responsabilizada por nenhum ônus,

desde que tenha cumprido os termos estabelecidos nesta 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 referida cláusula.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

Qualquer dúvida ou divergência, em relação à aplicação dos termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho - ACT, primeiramente, deve-se buscar uma solução amigável, em reunião convocada pela parte suscitante da divergência.

Parágrafo primeiro: As partes deverão ser convocadas, mediante anuência, com antecedência mínima de 10 dias;

Parágrafo segundo: A convocação deverá constar a data, hora, local e pauta da reunião mencionada;

Parágrafo terceiro: Persistindo a divergência, a parte suscitante poderá recorrer à Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU REVOGAÇÃO

Para prorrogação revisão ou revogação, observa-se o seguinte:

a) A prorrogação dependerá da manifestação expressa dos interessados em, até trinta dias antes de expirado o prazo de vigência, com a celebração de novo acordo coletivo de trabalho;

b) A Revisão dependerá de previa representação escrita ao sindicato e da metade mais um dos empregados;

c) A revogação dependerá de manifestação da vontade, expressa, de uma das partes acordantes, antes do término de sua vigência;

Parágrafo único - O processo de prorrogação, revisão, ou revogação poderá ser total ou parcial e ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de assembleia geral dos empregados.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ABRANGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

São abrangidos pelo presente instrumento normativo os empregados na empresa **Liberty Dutty Free Lojas Francas Ltda - 35.808.258/0002-84** e **Liberty Dutty Free Lojas Francas Ltda - 35.808.258/0001-01**, estabelecida na base territorial do sindicato acordante.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADE

Pelo descumprimento do aqui ajustado, fica a empresa sujeita à multa de um salário normativo da categoria por cada empregado prejudicado, sendo revertidos 50% ao Sindicato e 50% ao mesmo.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas signatárias desse acordo se obrigam a encaminhar à entidade sindical dos trabalhadores, uma via de sua GFIP/ DARF PREVIDENCIÁRIO – Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes. (Adaptação do Precedente 111 do TST);

}

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

JOEL FRANCISCO CARMINATTI
EMPRESÁRIO
LIBERTY DUTTY FREE LOJAS FRANCAS LTDA

JOEL FRANCISCO CARMINATTI
EMPRESÁRIO
LIBERTY DUTTY FREE LOJAS FRANCAS LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE 2025/2026

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

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