

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002468/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/08/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR040983/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.216251/2025-87  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/08/2025

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

SINDICATO DOS LOJISTAS E DO COMERCIO VAREJISTA DE CASCAVEL E REGIAO-SINDILOJAS, CNPJ n. 78.121.233/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEOPOLDO NESTOR FURLAN;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CASCAVEL E REGIAO, CNPJ n. 78.105.319/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OSVALDECY PISAPIO;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

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

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais dos Empregados em Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e varejo no mesmo local)**, com abrangência territorial em **Boa Vista da Aparecida/PR, Braganey/PR, Cafelândia/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Corbélia/PR, Guaraniaçu/PR, Quedas do Iguaçu/PR e Três Barras do Paraná/PR.**

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

Fica assegurado a partir de 1º de junho de 2025 a todos os integrantes da categoria nos cargos ou funções abaixo relacionados, os seguintes Salários Normativos.

- a) Contínuo, empacotador, office-boy ou equivalentes – **R\$ 1.518,00 (Um mil e quinhentos e dezoitos reais)**
- b) zeladora, porteiro, auxiliar ou equivalente – **R\$ 1.616,00 (Um mil e seiscentos e dezesseis reais)**
- c) Demais Cargos ou Funções – **R\$ 2.012,00 (Dois mil e doze reais)**
- d) Ao menor aprendiz fica estabelecido o salário mínimo nacional vigente, proporcional às horas trabalhadas.

**01) COMISSIONADOS:**

- a) Garantia de remuneração:

Aos empregados que recebem remuneração a base de comissões, assegura-se a partir de 1º de junho de 2025, garantia mínima de retirada mensal entre seus respectivos salários nominais e comissões, de **R\$ 2.046,00 (Dois mil e quarenta e seis reais)**

**b) Cálculo de Férias, Aviso Prévio e 13º Salário:**

Para os cálculos de férias gozadas ou indenizadas e Aviso Prévio, adotar-se-á a média das comissões dos últimos doze (12) meses corrigidos pelo INPC ou o índice oficial que o substituir. O 13º salário será corrigido mensalmente no exercício anual.

**Parágrafo Único:** Os valores ora ajustados desta Convenção Coletiva de Trabalho devem ser quitados no fechamento da folha de pagamento do mês subsequente ao registro deste instrumento coletivo, inclusive os retroativos a **1º de junho de 2025**.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em **primeiro de junho de 2025**, será concedida correção salarial a todos os empregados de Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Lojas de Atacarejos (Atacado e Varejo no mesmo local), aplicando-se respectivamente, sobre os salários recebidos em junho/2024 e dos admitidos posteriormente, os percentuais da seguinte tabela:

**Trabalhando e/ou Admitidos em:**

<b>Junho/2024</b>	<b>6,30%</b>	<b>Dezembro/2024</b>	<b>3,15%</b>
<b>Julho/2024</b>	<b>5,78%</b>	<b>Janeiro/2025</b>	<b>2,63%</b>
<b>Agosto/2024</b>	<b>5,25%</b>	<b>Fevereiro/2025</b>	<b>2,10%</b>
<b>Setembro/2024</b>	<b>4,73%</b>	<b>Março/2025</b>	<b>1,58%</b>
<b>Outubro/2024</b>	<b>4,20%</b>	<b>Abril/2025</b>	<b>1,05%</b>
<b>Novembro/2024</b>	<b>3,68%</b>	<b>Maió/2025</b>	<b>0,52%</b>

**Parágrafo Primeiro:** Serão compensados automaticamente todas as antecipações concedidas para o período de **01 de junho de 2024 a 31 de maio de 2025**, salvo os decorrentes de término de aprendizado, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**Parágrafo Segundo:** Os sindicatos convenientes têm justo e acertado que as condições de correção dos salários aqui estabelecido, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **junho de 2025**, ficando vedada qualquer superposição, reincidência ou acumulação com eventuais reajustes, abonos e similares estabelecidos em Lei ou, com disposições determinadas por Leis futuras.

**Parágrafo Terceiro:** Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo de Trabalho, com a assistência dos sindicatos convenientes, a fim de estabelecer condições diversas do que trata o “caput” desta cláusula.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS

Fica o empregador autorizado a descontar em folha de pagamento mensal do funcionário, adiantamentos salariais, vale farmácia, assistência médica, desde que haja consentimento por escrito do empregado e que este desconto não ultrapasse 70% (setenta por cento) da remuneração.

**Parágrafo Único:** Quando ocorrer a Rescisão Contratual, seja ela provocada pelo empregado ou pelo empregador, o valor dos descontos a serem feitos no Termo de Rescisão, a título de Adiantamentos ou despesas do empregado na empresa não poderá ultrapassar 30% (Trinta por cento) do valor bruto da Rescisão Contratual, o valor que ultrapassar esse limite será parcelado ao empregado da mesma forma que a empresa parcela aos seus clientes externos.

### CLÁUSULA SEXTA - CHEQUES SEM FUNDOS

O empregador somente poderá cobrar de seu empregado o valor referente a recebimentos de cheques devolvidos, se houver descumprimento pelo empregado das normas pré estabelecidas pelo empregador para o procedimento.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão obrigatoriamente, aos empregados, comprovante de pagamento, especificando o nome da empresa, o nome do empregado, as parcelas pagas discriminadamente e, de igual modo, os descontos efetuados, inclusive o valor do recolhimento do FGTS.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA OITAVA - CONFERENCIA DE CAIXA**

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

**Parágrafo Único:** Os empregados que exerçam a função de caixa ou serviços assemelhados, receberão adicional mensal de no mínimo 5% (cinco por cento) sobre o salário do empregado, a título de “quebra de caixa”, sem incorporação ao salário, cujo pagamento somente será devido se o empregador proceder aos descontos do empregado das eventuais diferenças, sendo que, o que ultrapassar esse valor, será suportado pelo empregado.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extras realizadas pelos empregados serão remuneradas com o respectivo adicional previsto em lei.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRANSPORTE DOS EMPREGADOS**

**a) Do exercício do direito do vale-transporte:**

Conforme disposto na legislação vigente, para o exercício do direito de receber o vale-transporte, o empregado informará ao empregador, por escrito seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência trabalho e vice-versa, devendo comunicar ao empregador sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

**Parágrafo Primeiro:** Fica claro, portanto, que cada empregador somente está obrigado a fornecer a quantidade de vale-transporte que explicitamente comprovar-se serem necessários aos efetivos deslocamentos residência-trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês, o qual será pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias úteis no respectivo mês e, ocorrendo o trabalho em outros dias, serão fornecidos os vales-transportes necessários.

**Parágrafo Segundo:** Mensalmente, quando o empregador efetuar a entrega dos vales-transportes a seus empregados, deverá providenciar competente recibo de entrega dos mesmos, no qual constará a quantidade de

vales-transportes entregues, pelos quais os empregados assinarão o recebimento.

**b) Do Custeio do Vale Transporte:**

O vale-transporte será custeado pelo empregado beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) do seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens e, pelo empregador, no que exceder a parcela anteriormente referida, ficando o empregador autorizado a descontar, mensalmente, o valor da citada parcela.

**c) Do tempo despendido com o transporte:**

Na hipótese da empresa fornecer ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto durante o trajeto entre a residência e o trabalho e vice-versa, não será considerada para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESCISÕES**

O pagamento das verbas rescisórias, incluindo-se aí a multa do FGTS em caso de dispensa sem justa causa, segue o que determina o Artigo 477 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Nas Rescisões contratuais dos empregados que contarem com menos de um ano de trabalho, o pagamento das verbas, prevalecem os prazos do Artigo 477 da CLT e a entrega do Termo de Rescisão e demais guias deverá ser observado o limite máximo de 10 (Dez) dias do encerramento do contrato.

**Parágrafo Segundo:** Nas Rescisões Contratuais dos empregados que contarem com mais de 01 (um) ano de trabalho prestado à empresa, será obrigatória a Homologação desta Rescisão no Sindicato dos Empregados da categoria (SINDEC-CASCADEL).

**Parágrafo Terceiro:** Por ocasião das homologações rescisórias de trabalho, efetuadas junto à Entidade Sindical dos Empregados, a mesma deverá exigir Certidão Negativa da Entidade Sindical Patronal.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio dado pelo empregador ao empregado será em conformidade com a Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011.

**Parágrafo Primeiro:** O prazo do aviso prévio terá variação de 30 a 90 dias, conforme o tempo de serviço na empresa, sendo o prazo de 30 dias para o primeiro ano de trabalho; o prazo de 45 dias para os empregados com 05 anos de empresa, e após cinco anos, somando a cada ano mais três dias, até o limite de 90 dias de aviso prévio, nos moldes da Lei nº 12.506/2011.

**Parágrafo Segundo:** O empregado fica obrigado a trabalhar apenas os 30 (trinta) dias iniciais do aviso prévio ou as 03 (três) primeiras semanas, quando cumprido, na forma do artigo 488 e parágrafo único da CLT, devendo ser indenizados os dias remanescentes do aviso prévio a que fizer jus.

#### **Parágrafo Terceiro:**

O Empregado que não puder cumprir o Aviso Prévio **dado pelo empregador**, poderá liberar-se do cumprimento do Aviso, mediante declaração escrita de próprio punho, justificando sua decisão, sem a cobrança do Aviso Prévio na Rescisão de Contrato, **recebendo pelos dias trabalhados até então. O pagamento das verbas rescisórias se dará no prazo de 10 (Dez) dias da data do desligamento. Nesses casos, mesmo que o empregado não tenha mais que um ano de trabalho na empresa, será obrigatório o protocolo junto ao Sindicato da categoria, da carta de pedido de não cumprimento do aviso prévio pelo empregado.**

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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, mediante Atestado Médico entregue ao empregador, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, nos termos da letra b, do inciso II, do artigo 10º do ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidades ou tratamento de saúde dos seus filhos menores de 06 (seis) anos, comprovados por atestados médicos ou declarações de comparecimento em número máximo de 10 (dez) dias por ano.

**Parágrafo Segundo:** A empregada que se demitir dentro do prazo de 90 (noventa) dias do retorno de sua licença maternidade, ficará dispensada do cumprimento do Aviso Prévio, sem o desconto dos dias não cumpridos do referido Aviso no Termo de Rescisão do Contrato.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado a que falem 12 (doze) meses ou menos para ter direito a aposentadoria por tempo de serviço, estando já a, no mínimo, 8 (oito) anos trabalhando para o mesmo empregador, é garantido o emprego até completar o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria, salvo ocorrência de justa causa, cessando esta garantia assim que completado o tempo necessário à obtenção da referida aposentadoria.

**Parágrafo Único:** Completando o tempo e o prazo legal para obtenção do benefício, e não tendo o empregado requerido a aposentadoria a que tem direito, ficará a empresa eximida da obrigação, nesta hipótese o aviso prévio será de 30 dias.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADAS**

Seguindo o que determina a lei 12.790 de 2013, a jornada de trabalho dos empregados em Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e Varejo no mesmo local) deve ser de quarenta e quatro horas semanais.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas poderão adotar a jornada de 07h20min (Sete horas e vinte minutos) diários, fechando com 44h00min semanais com horários para alimentação e repouso conforme prevê a legislação em vigor.

**Parágrafo Segundo** – Fica estabelecido através dessa Convenção Coletiva de Trabalho, que o horário de utilização da mão de obra aos DOMINGOS, nas empresas de Mercearias, Mini Mercados, Mercados, Supermercados, Hipermercados e as lojas de Atacarejo (Atacado e Varejo no mesmo estabelecimento), será até as 20h00min, **com no máximo uma hora de tolerância, para término de atendimento aos clientes.**

**Parágrafo Terceiro** – O horário de atendimento nos dias 21 de Dezembro de 2025 e 28 de Dezembro de 2025, poderão ser estendidos até as 22h00min.

**Parágrafo Quarto** – O Repouso Semanal Remunerado (RSR) deverá preferencialmente ser concedido aos domingos, a todos os empregados, independentemente de gênero e deverá coincidir pelo menos uma vez no período máximo de 03 (três) semanas, com o domingo, ou seja, após 02 (dois) domingos trabalhados consecutivamente, deverá ser concedido 01 (um) domingo de folga.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

Fica autorizado o acordo de “Banco de Horas” entre empresas e seus empregados, nos termos do artigo 59 da CLT.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REGISTRO DE JORNADA

Conforme Portaria 671 de 08 de novembro de 2021 do MTP, os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

**Parágrafo Único:** As empresas poderão disponibilizar aos seus empregados a consulta ao espelho mensal dos cartões de ponto através de meios eletrônicos, dispensando-se a obrigatoriedade da apresentação física do documento e por consequência a coleta de assinatura nos mesmos.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHO EM FERIADOS

As empresas de Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Lojas de Atacarejo (Atacado e Varejo no mesmo Local) dos município da base territorial do SINDECCASCAVEL, através desse instrumento acordam os seguintes dias de feriados que não poderão utilizar a mão de obra dos seus empregados em seus estabelecimentos, respeitando a legislação e os feriados nacionais, estaduais e municipais.

#### DATAS:

25/12/2025	Natal	Fechado
01/01/2026	Confraternização	Fechado
20/04/2026	Domingo de Páscoa	Fechado

**Parágrafo Único:** Para o comércio Supermercadista que compreende as lojas de Mercearias, Mercados, Supermercados, Hipermercados e as Lojas de Atacarejo (Atacado e Varejo no mesmo local) dos municípios pertencentes a base territorial do SINDECCASCAVEL, a mão de obra utilizada nos dias considerados Feriados Nacionais e ou Municipais, deverão ser remunerados como **Horas Extras com adicional de 100% ou uma bonificação em caráter indenizatório de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) pagos em holerite, mais uma folga compensatória concedida em no máximo 90 (Noventa dias) da data do trabalho realizado**, por cada feriado trabalhado sem prejuízo do DSR semanal.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EXAMES VESTIBULARES**

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes para que possam realizar Vestibulares e provas do ENEM, quando por eles comprovados a sua participação.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO E EXAMES LABORATORIAIS**

As faltas ocorridas por motivo de doença dos empregados deverão ser justificadas por atestados médicos, assinados por profissionais registrados no devido conselho, contendo o número de registro do profissional e a doença diagnosticada (CID), sem rasuras.

Parágrafo único – O empregado deverá encaminhar o atestado médico à empresa, em até 48 (quarenta e oito) horas, por meio físico ou digital e entregar a via original no retorno ao trabalho, obrigatoriamente.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INFORMAÇÕES À ENTIDADE SINDICAL**

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 comprometer a tratar os dados fornecidos de acordo com a Lei 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL**

#### **DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Considerando os benefícios e custos decorrentes da negociação coletiva, cujo resultado positivo é a convenção coletiva de trabalho; considerando que o fundamento legal da contribuição assistencial é o artigo 513, alínea 'e', da CLT; considerando que cada empresa com CNAE ou objeto social vinculado ao Sindicato Patronal signatário, associado ou não associado, deve recolher a referida contribuição, nos termos ora definidos.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas promoverão o pagamento do valor conforme tabela, por empresa e CNPJ a título de Contribuição Assistencial Patronal, em favor do **SINDICATO DO LOJISTAS E DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CASCAVEL E REGIÃO-SINDILOJAS**

**TABELA DE VALORES:** sem empregado ou MEI R\$ 140,00; De 01 a 05 funcionários R\$ 200,00; De 06 a 10 funcionários R\$ 250,00; De 11 a 30 funcionários R\$ 300,00; De 31 a 50 funcionários R\$ 450,00; De 51 a 100 funcionários R\$ 550,00; De 100 funcionários acima R\$ 800,00

**Parágrafo Segundo:** Esta contribuição será devida numa única oportunidade, no período de vigência desta CCT, devendo ser recolhida até o último dia útil do mês subsequente ao registro da convenção coletiva, por meio de boleto bancário emitido pelo Sindicato; débito em conta ou pix, em nome do Sindicato Patronal.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas estabelecidas após a data de vencimento da contribuição deverão efetuar o recolhimento até o último dia útil do mês subsequente a data de abertura da empresa.

**Parágrafo Quarto:** As empresas que optarem em exercer o direito de oposição ao recolhimento da Contribuição Assistencial deverão fazê-lo no prazo de **10 dias contados da data do registro desta convenção coletiva de trabalho**, por meio de ofício encaminhando ao Sindicato Patronal via correio eletrônico, assinado: **a)** de forma manuscrita, pelo representante legal da empresa; ou **b)** assinado digitalmente, por certificado digital da empresa, ou **c)** por meio eletrônico, através de e-mail com domínio que identifique a empresa, para o endereço eletrônico [financeiro@sindilojascvel.com.br](mailto:financeiro@sindilojascvel.com.br).

Para as empresas constituídas e estabelecidas após a data de vencimento previsto no Parágrafo Segundo desta cláusula, o direito de oposição ora definido deverá ser exercido até **10 dias contados da data do registro** da empresa na Junta Comercial ou no órgão competente para o registro empresarial.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL LABORAL

Haverá uma taxa assistencial a ser descontada pelas empresas em folha de pagamento dos empregados, e recolhida em favor do SINDECCASCAVEL Sindicato dos Empregados no comercio de Cascavel e Região, para respectivo custeio da representação sindical, **no valor de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais)** e ser descontado no mês de **AGOSTO de 2025** e recolhido ao SINDECCASCAVEL **até o dia 10 de SETEMBRO de 2025**.

**Parágrafo Primeiro:** Será obrigatório o desconto da taxa assistencial aos novos empregados admitidos nas empresas após a data base, devendo o recolhimento ao Sindicato ser feito até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, desde que não tenha sido descontado no emprego anterior.

**Parágrafo Segundo:** Caso não haja os recolhimentos dos valores descontados nos prazos estipulados, as empresas arcarão com o ônus de juros e multas constantes no artigo 600 da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado ao empregado o direito de oposição do desconto da taxa assistencial, a qual deverá ser apresentada individualmente, por escrito, ao Sindicato da Categoria em até 10 (dez dias) após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho, com assinatura e identificação do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto o qual deverá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato. O Sindicato recepcionará as correspondências de oposição e fornecerá o ciente encaminhado às empresas para evitar o desconto em folha.

**Parágrafo Quarto:** É proibido aos Empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados, os gerentes de lojas e representantes da área de Recursos Humanos e Financeiros a adoção de qualquer procedimento que venha induzir os empregados a apresentarem cartas de oposição ao desconto da taxa assistencial, ou elaborarem modelos a serem copiados pelos empregados.

**Parágrafo Quinto:** O sindicato profissional divulgará esta Convenção Coletiva de Trabalho, especialmente no que se refere às obrigações constantes da presente cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal ou às empresas, qualquer ônus acerca de questionamentos judiciais ou extrajudiciais a respeito das obrigações ora instituídas.

**Parágrafo Sexto:** O desconto da taxa assistencial se faz no estrito interesse e responsabilidade da entidade laboral e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência dos membros da categoria, assessorias trabalhistas e jurídicas, convênios médicos, odontológicos e laboratoriais, bem como a manutenção e conservação da sede para uso dos empregados interessados.

**Parágrafo Sétimo:** Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de



ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, no prazo de até 15 dias antes da audiência designada, para, querendo, intervir na relação processual conforme seu interesse.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES**

Fica estabelecida multa de valor equivalente a um salário do menor piso da categoria, pelo descumprimento das obrigações previstas nesta Convenção Coletiva, que reverterá em favor da parte prejudicada.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FORO**

Fica eleito o foro da cidade de Cascavel – PR para dirimir quaisquer dúvidas ao cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

}

**LEOPOLDO NESTOR FURLAN**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS LOJISTAS E DO COMERCIO VAREJISTA DE CASCAVEL E REGIAO-SINDILOJAS**

**OSVALDECY PISAPIO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CASCAVEL E REGIAO**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SINDEC.2025**

[Anexo \(PDF\)](#)

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