

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002318/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/08/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043087/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.105504/2022-04
DATA DO PROTOCOLO: 17/08/2022

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 ;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CASCAVEL E REGIAO, CNPJ n. 78.105.319/0001-79, 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 junho de 2022 a 31 de maio de 2023 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 no Comércio, plano da CNTC, EXCETO a categoria profissional dos empregados do comércio varejista de produtos farmacêuticos, drogarias, perfumarias, manipulação de medicamentos, farmácias, naturalistas e similares nos municípios de Boa Vista da Aparecida, Braganey, Cafelândia, Capitão Leônidas Marques, Cascavel, Catanduvas, Corbélia, Guaraniaçu e Três Barras do Paraná, Estado do Paraná/PR, 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.**

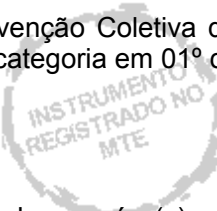
**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVOS**

Fica assegurado a partir de 1º de junho de 2022 a todos os integrantes da categoria nos cargos ou funções abaixo relacionados, os seguintes Salários Normativos.

- a) Contínuo, empacotador, office-boy ou equivalentes – **R\$ 1.232,00 (Um mil e duzentos e trinta e dois reais)**
- b) zeladora, porteiro, auxiliar ou equivalente – **R\$ 1.364,00 (Um mil e trezentos e sessenta e quatro reais)**
- c) Demais Cargos ou Funções – **R\$ 1.712,00 (Um mil e setecentos 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 2022, garantia mínima de retirada mensal entre seus respectivos salários nominais e comissões, de **R\$ 1.740,00 (Um mil e setecentos e quarenta 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 2022**.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em **primeiro de junho de 2022**, 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/2020 e dos admitidos posteriormente, os percentuais da seguinte tabela:

Trabalhando e/ou Admitidos em:

Junho/2021	12,00%	Dezembro/2021	5,83%
Julho/2021	11,33%	Janeiro/2022	5,06%
Agosto/2021	10,21%	Fevereiro/2022	4,36%
Setembro/2021	9,25%	Março/2022	3,33%
Outubro/2021	7,95%	Abril/2022	1,59%
Novembro/2021	6,72%	Maió/2022	0,55%

Parágrafo Primeiro: Serão compensados automaticamente todas as antecipações concedidas para o período de **01 de junho de 2021 a 31 de maio de 2022**, 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 2022**, 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.

Parágrafo Quarto: As diferenças salariais havidas a partir de **01 de junho de 2022** deverão ser quitadas no fechamento da folha salarial do mês subsequente ao registro deste instrumento coletivo sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

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 NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão anotadas a função exercida e o salário a ser recebido, bem como o contrato de experiência e o prazo de sua duração. Quando tratar-se de vendedores comissionados, deverá estar especificado na CTPS o percentual da comissão que será acrescido ao DSR para compor o salário final. O prazo para devolução da Carteira de trabalho ao empregado após as devidas anotações deverá seguir o que determina o artigo 29 da CLT.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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-CASCAVEL).

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

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

Parágrafo 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 Único: 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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado a que faltarem 24 (vinte e quatro) meses ou menos para ter direito a aposentadoria por tempo de serviço, estando já a, no mínimo, 5 (cinco) 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 SEXTA - 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 Único: As empresas poderão adotar a jornada de 07h20min (sete horas e vinte minutos) diários, totalizando as 44h00min semanais, com horários para alimentação e repouso conforme prevê a legislação em vigor.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 SINDECCASCVEL, 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 de cada município.

DATAS:

25/12/2022	Natal	Fechado
01/01/2023	Confraternização	Fechado
01/05/2023	Dia do Trabalho	Fechado

Parágrafo Único: Para o comércio Supermercadista que compreende as lojas de Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e as Lojas de Atacarejo (Atacado e Varejo no mesmo local) nos municípios pertencentes a base territorial do SINDEC-CASCVEL, a mão de obra utilizada nos demais dias considerados Feriados Nacionais e/ou Municipais, deverão ser pagas como Horas Extras com adicional de 100% **ou** um abono no valor de **R\$ 67,20 (sessenta e sete reais e vinte centavos)** mais uma folga a ser concedida em no máximo 90 (noventa dias) da data da realização do trabalho por cada feriado trabalhado, sem prejuízo do DSR, este abono deverá ser pago em holerite em caráter indenizatório, sem incidência de encargos de qualquer espécie.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INFORMAÇÕES À ENTIDADE SINDICAL

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à entidade sindical dos empregados caso seja solicitado, sua RAIS (Relação Anual de informações Sociais) ou documento equivalente, contendo o número dos funcionários empregados. A Entidade Sindical por sua vez, fica obrigada a manter em sigilo as informações, salvo em medidas judiciais.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Haverá uma taxa assistencial a ser descontada pelas empresas em folha de pagamento dos empregados, e recolhida em favor do SINDEC-CASCADEL Sindicato dos Empregados no Comercio de Cascavel e Região, para respectivo custeio da representação sindical e negociações coletivas, no valor de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)** a ser descontado na folha de pagamento do mês de **setembro de 2022** e recolhido ao SINDEC-CASCADEL até o dia 15 (quinze) do mês da efetivação dos descontos.

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 15 (quinze 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 APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPRESAS E EMPREGADOS ABRANGIDOS

A Convenção Coletiva de Trabalho abrange especificamente as empresas e empregados das respectivas categorias econômicas e profissionais em Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e varejo no mesmo local), nos municípios de ANAHY/PR, BOA VISTA DA APARECIDA/PR, BRAGANEY/PR, CAFELÂNDIA/PR, CAMPO BONITO/PR, CAPITÃO LEONIDAS MARQUES/PR, CASCAVEL/PR, CATANDUVAS/PR, CORBÉLIA/PR, DIAMANTE DO SUL/PR, ESPIGÃO ALTO DO IGUAÇU/PR, GUARANIAÇU/PR, IBEMA/PR, IGUATU/PR, LINDOESTE/PR, QUEDAS DO IGUAÇU/PR, SANTA LÚCIA/PR, SANTA TEREZA DO OESTE/PR, TRÊS BARRAS DO PARANÁ/PR.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.2022**

[Anexo \(PDF\)](#)

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