

**TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003123/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/11/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR057172/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.118976/2022-91  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/11/2022

**NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 19964.118274/2022-16  
**DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 25/10/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TOLEDO, CNPJ n. 78.115.524/0001-15, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TOLEDO, CNPJ n. 78.679.594/0001-04, neste ato representado(a) por seu ;

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

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

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de 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**

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Empregados no Comércio do 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 Céu Azul, Guairá, Marechal Cândido Rondon, Nova Santa Rosa, Santa Helena, São José das Palmeiras, Toledo e Vera Cruz do Oeste, Estado do Paraná/PR, com abrangência territorial em Céu Azul/PR, Guairá/PR, Nova Santa Rosa/PR, Santa Helena/PR, São José das Palmeiras/PR, Toledo/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.**

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

Assegura-se, a partir de **1º DE JUNHO DE 2022**, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, que tenham 90(noventa) dias ou mais de serviços prestados ao mesmo empregador, os seguintes pisos salariais:

**A) Aos empregados que exerçam a função de empacotador, fica assegurado o piso salarial de R\$ 1.350,00 (Um mil e Trezentos e Cinquenta Reais);**

**B) Aos empregados que exerçam as funções de Copa, Cozinha, Limpeza, Contínuos, Office-boys, Repositor, Porteiros, Auxiliar de Açougueiro, Auxiliar de Panificação e Auxiliar de Confeiteiro o piso salarial de R\$ 1.560,00 (Um mil e Quinhentos e Sessenta Reais);**

**C) Aos demais empregados, fica assegurado o piso salarial de R\$ 1.715,00 (Um mil e Setescentos e Quinze Reais).**

**D)** Aos empregados que comprovem serem estudantes e admitidos para jornada de seis horas diárias e de trinta e três horas semanais, fica assegurado piso salarial proporcional relativamente a função que vier exercer na Empresa.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em primeiro de junho de 2022, será concedida correção salarial a todos os empregados em Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Lojas de Atacarejos (Atacado e Varejo no mesmo local), aplicando-se respectivamente, sobre os salários recebidos em junho/2022 e no percentual de 12,00%. E os admitidos posteriormente os percentuais.

**Parágrafo Único:** 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 Junho de 2022. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem legal ou judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

### **CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais, poderão ser pagas em até 2 parcelas dentro do prazo de 60 dias após o registro deste instrumento de trabalho.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL**

Fica estabelecida garantia do Salário Mínimo Nacional, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento), excluídos os Empregados na função de Empacotadores, os quais terão direito à garantia salarial não inferior ao valor do Salário Mínimo Nacional.

**Parágrafo Único:** A garantia de Piso de que trata o caput da cláusula somente será aplicada a partir do mês da data base JUNHO/2022.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS**

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vales-farmácia, aquisições (compras) efetuadas na própria empresa (no limite de 30% da sua remuneração), e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

### **CLÁUSULA NONA - LANCHES**

Para as empresas que adotarem a prática do lanche os intervalos de quinze minutos, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

## CLÁUSULA DÉCIMA - ESCALONAMENTO

Os empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2021, terão os seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes percentuais:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2021	12,00%
JULHO/2021	11,33 %
AGOSTO/2021	10,19 %
SETEMBRO/2021	9,23 %
OUTUBRO/2021	7,92 %
NOVEMBRO/2021	6,67 %
DEZEMBRO/2021	5,78 %
JANEIRO/2022	5,01 %
FEVEREIRO/2022	4,30 %
MARÇO/2022	3,26 %
ABRIL/2022	1,51 %
MAIO/2022	0,46 %

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 10 (dez) primeiras horas mensais, 70% (setenta por cento) até a 20ª (vigésima) hora mensal e 100% (cem por cento) a partir da 20ª (vigésima) hora mensal.

**Parágrafo Único:** As horas laboradas aos sábados serão consideradas extras as que excederem as 08:00 horas diárias, observando a forma escalonada no caput da mesma cláusula.

### ADICIONAL DE SOBREAVISO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MULTA DA DATA-BASE

A Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84, em ambas no artigo 9º, determinam uma indenização adicional, equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa.

Lei nº 7.238/84: Art. 9º - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.

O Enunciado TST nº 306 ratificou o direito a esta indenização, dispondo: "É devido o pagamento da indenização adicional na hipótese de dispensa injusta do empregado, ocorrida no trintídio que antecede a data-base. A legislação posterior não revogou os arts. 9º da Lei nº 6.708/79 e 9º da Lei nº 7.238/84."

**QUEM TEM DIREITO:** Apenas tem direito aquele empregado que for dispensado sem justa causa pelo empregador; em qualquer outra situação de dispensa não será devida, e desde que ocorra dentro do prazo de 30 dias antecedentes à data-base.

**OBJETIVO:** A indenização adicional foi instituída visando proteger o empregado economicamente quando dispensado sem justa causa às vésperas do mês de negociação da sua categoria.

VALOR DA INDENIZAÇÃO: A indenização adicional será equivalente a um salário mensal do empregado.

AVISO PRÉVIO: O aviso prévio trabalhado ou indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais (§ 1º do artigo 487 da CLT). Por conseguinte, o tempo do aviso prévio será contado para fins da indenização adicional.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMMISSIONISTAS

Aos empregados comissionistas caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de **R\$ 1.715,00 (Um mil e Setescentos e Quinze Reais)**, após 90 (noventa) dias de serviços prestados ao mesmo empregador, ou se comprovado no momento da contratação, no mínimo 12 (doze) meses de experiência na função.

**Parágrafo Único:** Aos empregados comissionistas, os empregadores fornecerão mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e o repouso semanal remunerado.

A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias, será considerada a média das comissões percebidas nos últimos 12 (doze) meses, corrigindo-se mês a mês os valores das referidas comissões, pelos índices do I.N.P.C./I.B.G.E., de acordo com a tabela oficial, ou outro índice que vier a substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês.

No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas como exposto acima, observando-se os 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento, e, no cálculo do 13º salário, será considerada a média das comissões, atualizadas no ano de referência.

**GESTANTES COMMISSIONISTAS:** Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite o regime de correção das comissões, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

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.

O cálculo do atestado médico será feito pela média salarial do comissionado.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO MORTE/FUNERAL

Em caso de morte ou falecimento de Empregado, a empresa pagará aos seus dependentes habilitados junto a Previdência Social, o valor equivalente de **R\$ 1.200,00 (Um mil e Duzentos Reais)** a título de Auxílio Morte/Funeral, excluindo-se os empregados que a empresa já possuem Seguro de Vida ou Auxílio Funeral.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA E PARENTES DE 1º GRAU

No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviços no dia do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário, mediante a devida comprovação, e 3 (Três) dias consecutivos como falta justificada, no caso de falecimento de parentes de 1º grau.

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

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 Nº 1 / T.S.T.).

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

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

**Parágrafo Primeiro:** Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder o pagamento dos haveres devidos na quitação. O empregador terá 24 (vinte e quatro horas) após o prazo do Art. 477 da CLT para finalizar os atos homologatórios sob pena de multa do mesmo artigo e de descumprimento da CCT, exceto quando comprovadamente o Empregado ou o Sindicato Profissional der mora à causa.

**Parágrafo Segundo:** Nas rescisões contratuais dos empregados que contarem com mais de um ano de trabalho prestado à empresa, **será obrigatório a homologação desta rescisão no Sindicato dos Empregados da Categoria.**

**Parágrafo Terceiro:** 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 de mais guias deverá ser observado o limite máximo de 10 (dez) dias do encerramento do contrato.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Será assegurado o emprego nos 12 meses que antecederem o implemento do tempo necessário da aposentadoria, o empregado que estiver no mínimo a 10 (dez) anos ininterruptos prestando serviço à empresa, ressalvando-se a ocorrência de justa causa, desde que informado expressamente tal situação ao empregador. Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

Preservando vantagens instituídas em convenções coletivas de trabalho anteriores, mas assegurando a observância de condições fixadas na lei nº 12.506/2011, o aviso prévio devido pelo empregador será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, ou seja até 01 ano 30 dias, 01 ano 33 dias, 02 anos 36 dias, 03 anos 39 dias, 04 anos 42 dias, e assim sucessivamente.

- Para o trabalhador com maior tempo de empresa ao que se refere a Lei nº. 12.506/11 será devido:

-De 25 a 30 anos de serviço na empresa – 105 (cento e cinco) dias;

- Acima de 30 anos de serviço na empresa – 120 (cento e vinte) dias;

Parágrafo 1º - O empregado deverá trabalhar apenas os 30 (trinta) dias com duas horas a menos ou 23 (vinte e três) dias em horário integral na forma do Artigo 488 e Parágrafo Único da CLT, devendo ser indenizado os dias remanescentes do aviso prévio a que fizer jus, sendo que a homologação deverá ser efetuada ao final dos 30 (trinta) dias.

Parágrafo 2º - No caso de demissão por iniciativa do empregador, para o cumprimento do aviso prévio sempre que o trabalhador comprovar a obtenção de um novo emprego o empregador deverá dispensar o mesmo do cumprimento do aviso, ficando o empregador desobrigado ao pagamento desse período.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTÁGIO**

As Empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal, signatária neste instrumento, somente poderão utilizar o labor de estagiários se cumpridas todas as exigências previstas na Lei nº. 6494 de 07 de dezembro de 1977(DOU. 09/12/77) e no Decreto nº. 87.497 de 18 de agosto de 1982(DOU. 19/08/82).

## **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MENORES**

É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem a devida formalização legal.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO**

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 C.T.P.S., o referido contrato.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CHEQUES**

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário e recebidos na função de caixa, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento das quais tenha ciência expressa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LIMITAÇÕES AO USO DE APARELHOS ELETRÔNICOS**

Fica estabelecida a limitação do uso do telefone celular e smartphones, principalmente aplicativos de redes sociais como WhatsApp, Facebook e outros do gênero, ou outro meio de comunicação particular, pelos trabalhadores durante o horário de expediente, ao menos que expressamente autorizado pelo empregador como ferramenta de trabalho. Devendo ser mantidos desligados neste período. Sua inobservância poderá ser objeto de punição disciplinar e sua reincidência as consequências do artigo 482 da CLT.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES**

Quando exigidos na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 para operadores de caixa e vendedores. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 a concepção.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei Nº 8.213/91, Artigo 118.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS**

Os empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO / DOMINGOS**

Fica estabelecido que o atendimento ao público para os mercados, minimercados, supermercados e hipermercados que optarem manter atividades aos domingos será das 08:00h às 20:00h.

**Parágrafo Primeiro:** O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo ao menos uma vez após 2 (dois) domingos consecutivos de trabalho, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

**Parágrafo Segundo:** Além do salário normal do empregado, será concedido um vale-compra/vale alimentação ou pagamento no valor de **R\$ 76,00 (Setenta e Seis Reais)** para cada empregado que prestar serviços em domingo, com direito proporcional à jornada normal, cujo valor não se constitui em salário, pago em natureza indenizatória.

**Parágrafo Terceiro:** Eventual extrapolamento da jornada normal diária do empregado aos domingos deverá ser remunerado como hora extra com adicional de 100% (cem por cento), ficando **vedada sua compensação via banco de horas.**

**Parágrafo Quarto:** Fica estabelecido a obrigatoriedade de controle de jornada para o trabalho em domingos, limitado o trabalho extraordinário em no máximo 2 (duas) horas.

**Parágrafo Quinto:** Para as empresa que tem ACT negociado com o sindicato, prevalecerão os valores mais benéficos ao trabalhador.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EM FERIADOS**

Fica estabelecido que o atendimento ao público para os mercados, minimercados, supermercados e hipermercados que optarem manter atividades em feriados será das 08h (oito horas) às 20h (vinte horas).

**Parágrafo Primeiro:** Não haverá trabalho para os empregados nos seguintes feriados: Ano Novo, Natal, Dia do Trabalhador e no Domingo de Páscoa, exceto para as funções de limpeza, manutenção e vigilância patrimonial.

**Parágrafo Segundo:** As horas trabalhadas nestas datas deverão ser remuneradas com adicional de 100%.

**Parágrafo Terceiro:** Tendo em vista o estipulado no Parágrafo Segundo, **além** dos 100% de horas extras a empresa deverá conceder 1 (uma) folga compensatória em até 90 (noventa) dias em data **não coincidente com o dia do repouso semanal** ou remunerar o valor de R\$ 50,00 por trabalhador de forma indenizatória, podendo também o valor ser concedido em vale compras.

**Parágrafo Quarto:** Eventual extrapolamento da jornada normal diária do empregado em feriados deverá ser remunerado como hora extra com adicional de 100% (cem por cento), ficando vedada a sua compensação via banco de horas.

**Parágrafo Quinto:** Quando o feriado coincidir com o domingo prevalecerá à condição mais benéfica ao trabalhador.

**Parágrafo Sexto:** Para as empresa que tem ACT negociado com o sindicato, prevalecerão os valores mais benéficos ao trabalhador.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, ultrapassarem 75 (setenta e cinco) minutos a jornada normal diária de trabalho, farão jus a refeição fornecida pelo Empregador ou o pagamento equivalente a **R\$ 22,00 (Vinte e Dois Reais)**, por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA DESCANSO**

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

### **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA - ESTUDANTES**

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

### **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS**

Abonar-se-ão faltas aos empregados, quando comprovarem prestação de exames vestibulares e do Enem. O trabalhador terá que avisar com 48h (quarenta e oito horas) de antecedência para que a empresa tome o conhecimento.

**Parágrafo Único:** Os empregados que precisarem estagiar, deverão repor as horas em débito, através de negociação com o empregador.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS-ATESTADO MÉDICO**

Serão reconhecidos os atestados médicos para o responsável no acompanhamento em internações de filhos menores ou idosos. E reconhecidos os atestados para acompanhamentos às consultas para os filhos menores de 14 (quatorze) anos ou idosos acima de 65 anos de idade, limitando-se a meio dia para consulta e no máximo 5 (cinco) atestados por ano.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

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

**Parágrafo Único:** O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso o abono do referido, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. Conforme art. 145 da CLT.

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

As empresas com pelo menos 10 (dez) empregados, concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seus mandatos, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela Entidade sindical, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, e, por prazo de até de 15 (quinze) dias por ano.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Obrigam-se as empresas a fornecer ao Sindicato dos Empregados do Comércio de Toledo, via e-mail (sectoledo@hotmail.com) ou cópia simples, quando solicitado "em formato PDF", cópia da GPS (Guia Previdência Social) e (RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e/ou (Relatório Completo de Declaração de eventos dos arquivos do "eSocial" juntamente com a lista dos funcionários ativos, nome completo, cargo e salário referente aos empregados) no prazo de até 30 (trinta) dias a contar na solicitação. A entidade Sindical por sua vez, fica obrigada a manter em sigilo informações, salvo em medidas judiciais.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas que compõem a categoria econômica, associadas ou não, beneficiárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão em favor do SINDICATO PATRONAL, numa única parcela, a título de Contribuição Assistencial, para manutenção dos serviços assistenciais da entidade, segundo deliberação da Assembleia Geral e conforme lhe faculta o art. 8º, inciso IV da Constituição Federal e art. 513, letras "b" e "e" da CLT, como

contrapartida pecuniária face à representatividade absoluta da Entidade Patronal, a referida Contribuição foi aprovada em Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 19/05/2022, conforme publicação no jornal do Oeste na edição do dia 13 de maio de 2022 na página 18, vigentes para o ano de 2022 e seguintes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL será cobrada apenas uma vez por ano e atrelada à presente Convenção Coletiva de Trabalho firmada, da seguinte forma:

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente se obrigam ao pagamento da contribuição negocial patronal, criada com força de lei, conforme caput do artigo 611 "A" da CLT, uma vez que são beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O recolhimento deve ser feito por estabelecimento/unidade/CNPJ, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento da contribuição negocial tanto da matriz quanto das filiais.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL será feito através de boleto bancário que será enviado ao representado via e-mail (ou outra forma deliberada na CCT), com prazo de pagamento até 10/09/2022.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Expirado o prazo mencionado no parágrafo anterior sem o pagamento, incidir-se-á multa de 2% e juros pro rata die de 1% ao mês.

**PARÁGRAFO SEXTO:** As empresas constituídas após a assinatura da presente Convenção recolherão a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL até o dia 30 do mês subsequente à abertura do estabelecimento.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO TAXA NEGOCIAL**

Em face a negociação realizada e do êxito obtido em favor dos interesses dos trabalhadores, os empregados beneficiados autorizam a empresa efetuar o desconto de uma taxa negocial de R\$ 100,00 (cem reais) a ser descontado em duas parcelas no valor de R\$ 50,00 (Cinquenta reais) nos meses subsequentes ao registro deste Instrumento Coletivo.

**Parágrafo Primeiro:** O Sindicato Laboral se responsabiliza por eventuais demandas judiciais em que os empregados vierem a cobrar a devolução das respectivas contribuições de taxa negocial.

**Parágrafo Segundo:** Fica estulado o prazo de 10 dias após o registro deste Instrumento Coletivo de Trabalho para o trabalhador se opor a referida taxa.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPRESAS E EMPREGADOS ABRANGIDOS**

A Convenção Coletiva de Trabalho abrange 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 **CÉU AZUL/PR, GUAÍRA/PR, NOVA SANTA ROSA/PR, OURO VERDE DO OESTE/PR, SANTA HELENA/PR, SÃO JOSE DAS PALMEIRAS/PR, SÃO PEDRO DO IGUAÇU/PR, TOLEDO/PR e VERA CRUZ DO OESTE/PR.**

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADE**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da C.L.T., fica estipulada multa de 50% (cinquenta por cento) do menor piso da Categoria, em favor da parte prejudicada, por infração.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RENEGOCIAÇÃO**

As cláusulas sociais deste instrumento coletivo terão vigência no período de 01 de Junho de 2022 à 31 Maio de 2023, enquanto as cláusulas econômicas viger-se-ão no mesmo período.

**Parágrafo Único:** 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, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso na negociação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CELEBRAÇÃO DE ACT**

Para celebração de acordos coletivos de trabalho junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio, a critério da entidade ficará dispensada de publicar Editais para convocações dos interessados, sendo tais formalidades supridas por termo de celebração do ACT e respectiva lista de assinaturas dos interessados.

**ROSECLER MARISA RHODEN ZORZO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TOLEDO**

**GILBERTO FURLAN  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TOLEDO**

## **ANEXOS ANEXO I - ROL 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>.