

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2022/2023

Cláusula1ª	Categoria Profissional/Vigência
Cláusula2ª	Base Territorial
Cláusula3ª	Reajuste Salarial
Cláusula4ª	Piso salarial
Cláusula5ª	Da contratação de Empregados Estagiários
Cláusula6ª	Comprovante de Pagamento
Cláusula7ª	Anotação em Carteira de Trabalho
Cláusula8ª	Empresas, falidas ou em Recuperação Judicial
Cláusula9ª	Abono de faltas
Cláusula10ª	Uniformes
Cláusula11ª	Estabilidade de gestante
Cláusula12ª	Estabilidade de Férias
Cláusula13ª	Serviço Militar
Cláusula14ª	Cheque
Cláusula15ª	Intervalo para descanso
Cláusula16ª	Caixa/prestação de contas
Cláusula17ª	Rescisão contratual por justa causa
Cláusula18ª	Licença não remunerada
Cláusula19ª	Prorrogação de Jornada
Cláusula20ª	Trabalho após as 19:00 horas
Cláusula21ª	Lanches
Cláusula22ª	Repouso semanal remunerado
Cláusula23ª	Menores
Cláusula24ª	Comissionistas
Cláusula25ª	Comissionistas / Remuneração
Cláusula26ª	Aviso prévio
Cláusula27ª	Adicional de horas extras
Cláusula28ª	Das escalas de trabalho
Cláusula29ª	Homologação da rescisão contratual
Cláusula30ª	Penalidades
Cláusula31ª	Do Cartão Ponto
Cláusula32ª	Horário Especial/Funcionamento Especial
Cláusula33ª	Vale Transporte
Cláusula34ª	Desvio/Acúmulo de Função
Cláusula35ª	Da Contribuição Assistencial dos Empregados
Cláusula36ª	Da Contribuição Assistencial Patronal Varejista
Cláusula37ª	Datas Especiais
Cláusula38ª	Datas Especiais aos Sábados para o Comércio
Cláusula39ª	Da Jornada de Trabalho no Mês de Dezembro
Cláusula40ª	Da anistia de multas



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2022/2023

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si fazem, de um lado representando os Empregadores, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPO MOURÃO E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF nº. 80.611.965/0001-50 e SR14243, neste ato representado por seu Presidente o Senhor **NELSON JOSÉ BIZOTO**, inscrito no CPF sob n. 203.400.799-91, e de outro lado o **SINDICADO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPO MOURÃO E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF Nº 78.106.465/0001-19 e SR06325, representado por seu Presidente o Senhor **MAURO DE OLIVEIRA**, inscrito no CPF sob n. 204.084.639-53, ambos infra firmados, devidamente autorizados pelas respectivas Assembleias Gerais de suas categorias, que declaram terem realizadas obedecendo as disposições legais e estatutárias, têm justo e convencionado os termos da presente Convenção que reger-se-á pelas cláusulas adiante:

Cláusula 1ª – Categoria Profissional/Vigência: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a Categoria Profissional de **LOJISTAS e demais seguimentos afins**, e terá vigência de **12 (doze) meses**, de 1º de junho de 2022 a 31 de maio de 2023.

Cláusula 2ª – Base Territorial: A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao sindicato dos Empregados no comércio de Altamira do Paraná, Araruna, Barbosa Ferraz, Boa Esperança, Campina da Lagoa, Campo Mourão, Corumbataí do Sul, Engenheiro Beltrão, Farol, Fênix, Goioerê, Iretama, Janiópolis, Juranda, Laranjal, Luiziana, Mamborê, Mariluz, Moreira Sales, Nova Cantú, Palmital, Peabiru, Quarto Centenário, Quinta do Sol, Rancho Alegre do Oeste, Roncador, Ubitatã e os municípios que deles vierem a se desmembrar.

Cláusula 3ª – Reajuste Salarial: Os integrantes das categorias econômicas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de junho de 2021 reajustados, a partir de 1º de julho de 2022, com a aplicação do percentual de 12,00% (doze por cento), somente para os funcionários que recebem salário superior ao piso salarial estabelecido na cláusula quarta.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2021, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, da seguinte forma:

Mês de Admissão	Reajuste	Mês de Admissão	Reajuste
Junho/21	12%	Dezembro/21	6%
Julho/21	11%	Janeiro/22	5%
Agosto/21	10%	Fevereiro/22	4%
Setembro/21	9%	Março/22	3%
Outubro/21	8%	Abril/22	2%
Novembro/21	7%	Mai/22	1%

Parágrafo Segundo – Compensações: As correções salariais ora estabelecidas sofrerão a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajuste salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo Empregador, desde junho de 2021. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de: promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrução normativa no 04, do T.S.T., alínea XXI).

Parágrafo Terceiro: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedido, após junho de 2022, serão necessariamente compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Cláusula 4ª – Piso salarial: Assegura-se a partir de 1º de junho de 2022, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por período ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, ou mais, os seguintes pisos salariais:

FUNÇÃO	PISO SALARIAL
a) Todos os empregados durante os primeiros 90(noventa) dias.	Salário Mínimo Nacional em Vigência
b) Pacoteiros Lojistas; copa, cozinha, limpeza, portaria, vigilância e guarda, contínuos e <i>office-boys</i> .	R\$ 1.570,00 (Um Mil Quinhentos e Setenta Reais).
c) Entregador e demais empregados	R\$ 1.790,00 (Um Mil Setecentos e Noventa Reais).
d) Empregados comissionistas	R\$1.851,00 (Um Mil Oitocentos e Cinquenta e Um Reais). Conforme Cláusula 25ª e parágs. desta CCT

Parágrafo Primeiro: Aos empregados admitidos pelas empresas, será devido como salário mensal, independentemente de sua função, pelo período de até 90 (noventa) dias, o valor do salário mínimo nacional vigente nesses três meses iniciais. Passando a incidir os valores pecuniários previstos nesta cláusula, de acordo com cada função, no quarto (4º) mês e os seguintes ao de início do contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo: Os empregados admitidos pelas empresas cujo emprego anterior era na mesma função, não se aplicam o disposto no parágrafo anterior desta cláusula.

Cláusula 5ª – Da contratação de empregados ESTAGIÁRIOS e Estágios – As empresas poderão contratar funcionários “ESTAGIÁRIOS”, obedecendo para tanto as disposições contidas na Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008.

Parágrafo Primeiro: O “EMPREGADO” regularmente inscrito em curso superior, e/ou de educação técnico profissional, reconhecido pelo MEC, terá abonadas suas faltas referentes

horas dispensadas do empregado quanto este se ausentar da empresa para realização de estágio obrigatório, para cumprir o que determina seu curso, desde que apresente declaração a empresa de que participou da atividade de estágio e declaração da instituição de ensino, de que realmente o aluno necessita se ausentar e está cumprindo o estágio. Sendo empregado obrigado a comprovar a exigências da Escola ou faculdade. Fica pactuado ainda que esta exigência dar-se-á exclusivamente a empresas que possuam mais de 10 (dez) funcionários, ou seja, estabelecimento até a referida quantidade de Empregados poderão dispensar para estágio desde que a área esteja de acordo com os interesses da empresa.

Cláusula 6ª – Comprovante de Pagamento: Será obrigatório o fornecimento aos empregados de contra recibo, discriminando as importâncias que compõem sua remuneração mensal e os respectivos descontos.

Cláusula 7ª – 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.

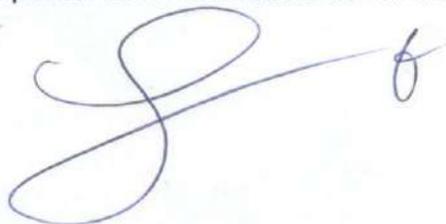
Cláusula 8ª Empresas concordatárias, falidas ou Recuperação Judicial: As empresas concordatárias e a massa falida que continuarem a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados: condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios, independentemente daqueles previstos nesta Convenção.

Cláusula 9ª – Abono de Faltas: Abonar-se-ão faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem que a ausência deu-se em decorrência das atividades escolares, inclusive em decorrência de realização de prova do ENEM (exame nacional do ensino médio).

Parágrafo Primeiro. É dever do empregado estudante comunicar o empregador com prévia antecedência, não inferior a 02 (dois) dias o advento de: vestibulares, ENEM exame nacional do ensino médio ou atividades curriculares, sob pena de não serem abonadas as faltas.

Parágrafo Segundo (mãe/pai). As empresas obrigam-se a abonar as faltas ao serviço do empregado, no caso de consulta, exames médicos ou internações hospitalares de filhos menores de 12 (doze) anos de idade ou excepcionais, e ainda, de pai ou mãe acima de 65 (sessenta e cinco) anos de idade mediante comprovação médica. O benefício fica limitado a 03 (três) faltas por mês e 12 (doze) faltas ao ano.

Parágrafo Terceiro (exames para habilitação CNH). Os empregados terão abonadas as ausências ao trabalho para realização de exames ou provas perante o DETRAN/PR para habilitação/renovação de CNH, mediante comprovação documental e, desde que comunique a empresa com no mínimo de 48 horas antecedência.



Parágrafo Quarto (Estudante): É vedado ao empregador a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar ou acadêmica e desde que coincida com o horário de aula, quando houver solicitação em regime de trabalho extraordinário (hora extra).

Cláusula 10ª – Uniformes - Em caso de exigência, pela empresa, de uniforme, o custo deste será de responsabilidade do empregador.

Parágrafo único. Fornecido pelo empregador o uniforme deverá o empregado utilizá-lo no exercício de suas funções.

Cláusula 11ª – Estabilidade de gestante: A gestante gozará de garantia no emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, desde o conhecimento da concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, sendo vedada à concessão de aviso prévio neste período.

Parágrafo único. (Amamentação): As empresas concederão às empregadas que estiverem em período de amamentação, licença de 00:30hs (trinta minutos) em cada período de trabalho sem prejuízo de seus vencimentos, até o período de 06 (seis) meses após o nascimento da criança, podendo esses períodos de tempo serem acumulados em 1 (uma) hora para ser feito em uma única ocasião.

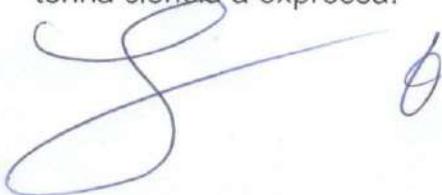
Cláusula 12ª – Estabilidade de Férias: Fica assegurado aos integrantes da categoria dos empregados, a estabilidade provisória correspondente a 30 (trinta) dias, após o retorno das férias.

Cláusula 13ª – Serviço Militar: Os empregados quando incorporados ou matriculados em Órgão de Formação de Reserva, por motivo de convocação para prestação do Serviço Militar, desde que para isso sejam forçados e abandonarem o emprego, terão assegurado o retorno ao emprego, respectivo, dentro dos 30 (trinta) dias que se seguirem ao licenciamento, ou término de curso, salvo se declararem, por ocasião da incorporação ou matrícula, não pretender a ele voltar.

Parágrafo Primeiro: Esses empregados, durante o tempo em que estiverem incorporados a organizações militares da Ativa ou matriculados em órgãos de Formação de Reserva, nenhuma remuneração, vencimento ou salário perceberão do empregador a que pertenciam.

Parágrafo Segundo: Perderá o direito de retorno ao emprego que exercia ao ser incorporado, o convocado que engajar.

Cláusula 14ª – Cheque: 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 a expressa.



Cláusula 15ª – Intervalo para descanso: Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, para gozo de intervalo para descanso (artigo 71 da CLT), sendo que, tal situação não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

Cláusula 16ª – Caixa/prestação de contas: Os empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheque, cartões de crédito e outros títulos de créditos, 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 (cláusula 4ª). 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 ou autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheques, dinheiro ou outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

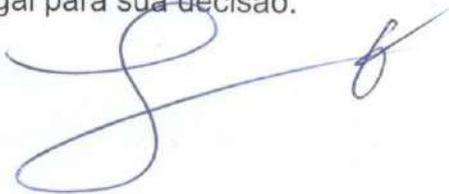
Cláusula 17ª – Rescisão contratual por justa causa: Em caso de denúncia do contrato, por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

Cláusula 18ª – Licença não remunerada: As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios. Tal licença deverá ser solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e no ano, não poderá ser superior a 10 (dez) dias.

Parágrafo único. Licença Paternidade - Será concedida licença paternidade de 5 (cinco) dias, a contar da data do nascimento.

Cláusula 19ª – Prorrogação de jornada. Os Estabelecimentos abrangidos pelo presente instrumento coletivo poderão ter horário especial para utilização do trabalho de seus funcionários comerciários, se autorizado por acordo coletivo firmado entre as entidades sindicais patronal e laboral, dispensada a realização de novas assembleias com as categorias respectivas, em face do teor daquelas já realizadas por ambas entidades, ficando ressalvado o estabelecido na cláusula 38ª, e as exceções já previstas.

Parágrafo único. Além dos horários especiais firmados por esta convenção, as empresas poderão, com prazo de antecedência de no mínimo 15 dias, firmar acordo de trabalho diretamente com os empregados visando a eventual necessidade de se estipular horário especial diverso do convencionado que deverão ser homologados junto ao Sindicato dos Empregados nesta oportunidade o sindicato poderá deferir ou não, desde que haja fundamento legal para sua decisão.



Cláusula 20ª – Trabalho após as 19:00 horas: Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário (hora extra), operam após as 19hs, farão jus a refeição fornecido pelo empregador no **valor mínimo de R\$ 22,60 (Vinte e Dois Reais e Sessenta Centavos)**, por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória, ou seja, não incidirá nas verbas trabalhistas.

Parágrafo Único. Fica ressalvado, que poderá o Empregador a seu critério liberar/dispensar seu empregado para fazer a refeição em sua residência após as 17hs25min, devendo ter um intervalo mínimo de 1h30min, ficando desta forma, exonerado de efetuar o pagamento da refeição estabelecida na clausula 20ª.

Cláusula 21ª – Lanches: Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observe tal critério, serão computados como tempo de serviços na jornada do empregado.

Cláusula 22ª – Repouso semanal remunerado: O repouso semanal remunerado será fruído aos domingos.

Cláusula 23ª – Menores: Poderão os adolescentes acima de quatorze anos de idade manter relação de trabalho mediante instituição de bolsa de aprendizagem, como estagiário, seguindo-se as orientações das leis de proteção ao menor, em especial: jornada de trabalho, atividades penosas ou insalubres, desenvolvimento educacional.

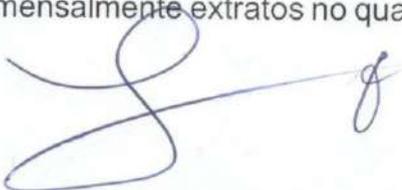
Parágrafo Primeiro: O adolescente que for contrato como aprendiz, maior de quatorze anos, terá assegurado os direitos trabalhistas e previdenciários, se não for estagiário.

Parágrafo Segundo: Aos adolescentes aprendizes, que são estagiários, serão aplicadas às estipulações seguintes:

- a) O piso salarial;
- b) Poderá exercer qualquer função, desde que não seja utilizado para eventuais substituições;
- c) Sua carga horária diária;
- d) É obrigação do empregado comunicar expressamente ao empregador a interrupção de seus estudos, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data que não mais frequenta o curso;
- e) Aplicam-se a esses empregados todas as demais disposições contidas na CLT, se não estagiário, a exceção da jornada de trabalho e salário já previstos nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Entende-se como curso ou estudo estar o empregado matriculado e frequentando curso que tem por finalidade a conclusão de ensino fundamental, médio e superior.

Cláusula 24ª – Comissionista: Aos empregados comissionistas serão fornecidos mensalmente extratos no qual conste o valor de suas vendas, a base de cálculo para pagamento



das comissões e o repouso semanal remunerado.

Cláusula 25ª – Comissionista / Remuneração: Aos empregados comissionados, que possuem contrato de trabalho vigente a mais de 90 (noventa) dias na mesma empresa, assegura-se uma garantia piso salarial mínimo correspondente ao valor constante da cláusula quarta deste instrumento, se as comissões não alcançarem o valor correspondente, ao qual não se somarão com o valor das comissões auferidas que não totalizaram esse valor.

Parágrafo Primeiro: Para o cálculo do 13ª salário, adotar-se-á a média aritmética das comissões durante o ano, a contar de janeiro.

- a) No caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, no momento da rescisão de contrato de trabalho e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões dos 12 (doze) meses anteriores ao mês da rescisão;
- b) No caso de indenização de férias integrais não gozadas na vigência do contrato de trabalho, será considerada a média das comissões 12 (doze) meses anteriores ao período que deveriam ser gozadas.

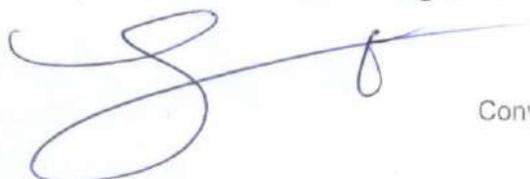
Parágrafo Segundo - Gestante comissionada: Para o pagamento dos salários correspondente à licença maternidade, desde que o I.N.S.S aceite, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade não gozado.

Parágrafo Terceiro: É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei n.º 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 trabalhado, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

Parágrafo Quarto: Havendo permissivo legal, o valor das comissões pagas será atualizado monetariamente, pelo índice INPC-IBGE, no pagamento de: férias, décimo terceiro e aviso.

Cláusula 26ª - Aviso Prévio: O prazo do aviso prévio será de 30 (trinta) dias, nos contratos de trabalho cuja vigência conte até 01 (um) ano na mesma empresa, e, depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue:

- a) de 01 a 02 anos de vigência – 33 (trinta e três) dias.
- b) de 02 a 03 anos de vigência – 36 (trinta e seis) dias.
- c) de 03 a 04 anos de vigência – 39 (trinta e nove) dias.
- d) de 04 a 05 anos de vigência – 42 (quarenta e dois) dias.
- e) de 05 a 10 anos de vigência – 45 (quarenta e cinco) dias.




- f) de 10 a 15 anos de vigência – 60 (sessenta) dias.
- g) de 15 a 20 anos de vigência – 75 (setenta e cinco) dias.
- h) de 20 a 25 anos de vigência – 90 (noventa) dias.
- i) de 25 a 30 anos de vigência – 105 (cento e cinco) dias.
- j) de 30 a 35 anos de vigência – 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Primeiro: Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes do seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo Segundo: Caso seja aceita a reconsideração ou continuada a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

Parágrafo Terceiro: O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Parágrafo Quarto: O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela Lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

Parágrafo Quinto: O aviso prévio não cumprido será indenizado.

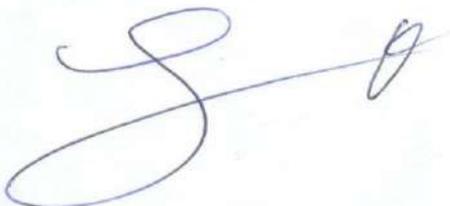
Parágrafo Sexto: O aviso prévio para rescisão do contrato de trabalho comunicado pelo empregado ou pelo empregador se limitará a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado pelo empregador.

Cláusula 27ª – Adicional de horas extras: As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de:

- a) 60% (sessenta por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais;
- b) 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) horas mensais;
- c) 100% (cem por cento) para as excedentes a 40 (quarenta) horas semanais.

Cláusula 28ª - Das escalas de trabalho. As empresas deverão manter em lugar visível os quadros de escala e jornada de trabalho de seus empregados, assim como comprovante de que foram as entidades sindicais representativas das classes comunicadas do funcionamento e eventuais compensações e prorrogações de jornada de trabalho com a antecedência que esta convenção prevê, conforme cláusula 19ª.

Cláusula 29ª - Homologação da rescisão contratual: Não é obrigatória a homologação da rescisão contratual perante a entidade sindical, ressalvado para os empregados sindicalizados.



Cláusula 30ª – Penalidades: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto do artigo 613, inciso VIII, da CLT, fica estipulada multa de meio piso da categoria, “per capita”, ou seja, por empregado em favor dos mesmos. Fica claro e convencionado ainda que esta multa incidir-se-á somente ao empregado efetivamente prejudicado, sendo inaplicável o artigo 412, do Código Civil, assim como a OJ 54, do C. TST.

Cláusula 31ª – Do Cartão Ponto: As empresas com mais de 10 (dez) funcionários manterão livro ponto e/ou registro de ponto, no qual deverão constar os horários de entrada e saída dos Empregados, mediante entrega de “espelho” das jornadas registradas mensalmente, juntamente com o comprovante de pagamento mensal.

Parágrafo Primeiro: Obrigam-se as empresas fornecer ao Sindicato dos empregados via e-mail (sindecam@hotmail.com) ou cópia simples, quando solicitado, cópia do livro ponto e/ou registro de ponto dos controles de jornadas dos funcionários, bem como GPS (Guia Previdência Social) e RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), no prazo de até 30 (trinta) dias a contar da solicitação.

Parágrafo Segundo: Haverá tolerância antes do início e/ou após o término da jornada diária, conforme estabelecido no artigo 58, §1º da CLT.

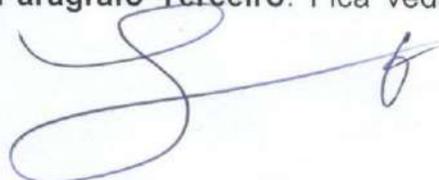
Cláusula 32ª – Horário Especial/Funcionamento Especial. Para fins desta convenção considera-se funcionamento especial aqueles havidos:

- a) Após as 19h30 min (dezenove horas e trinta minutos) e antes das 07h30 min (sete horas e trinta minutos) do dia seguinte;
- b) Aos sábados antes das 8h e após as 13h;
- c) Domingos;
- d) Feriados (Municipal, Estadual e Federal);

Parágrafo Primeiro: A jornada ordinária de trabalho dos empregados será no máximo de 8h diárias ou 44h horas semanais, em conformidade com o artigo 7º inciso XIII, da Constituição Federal e a Lei 12.790/13. O empregador poderá a seu critério definir o início e término da jornada de trabalho a fim de se adequar ao horário de funcionamento permitido.

Parágrafo Segundo: A jornada ordinária de trabalho dos empregados de segunda-feira a sexta-feira para ATENDIMENTO AO PÚBLICO não poderá iniciar antes das 07h30min e se entender após 19h00min. Fica autorizado a jornada de trabalho dos empregados de segunda-feira a sexta-feira das 19h00min às 19h30min SOMENTE para fechamento de caixa e serviços internos, bem como, no caso de força maior ou desde que seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, ficando vedada a jornada de trabalho para atendimento ao público nesse intervalo de 30 (trinta) minutos (entre 19h00min e 19h30min), ressalvados para aqueles clientes que já estão dentro do estabelecimento comercial.

Parágrafo Terceiro: Fica vedada a jornada de trabalho dos empregados aos domingos e



feriados Municipal, Estadual ou Federal, bem como terça-feira de Carnaval e domingo de Páscoa, para a categoria profissional de LOJISTAS e demais seguimentos afins, facultando-se computar a terça-feira de Carnaval para fins de compensação do labor especial exercido no mês de dezembro.

Parágrafo Quarto: Nos dias declarados por autoridades públicas como facultativos, a abertura do comércio será considerado como dia útil normal.

Parágrafo Quinto: A realização de feiras de exposições e amostras em qualquer horário dependerá de acordo coletivo de trabalho entre as entidades sindicais, patronal e laboral, ressalvadas as exceções previstas neste instrumento.

Parágrafo Sexto: Pelo descumprimento do estabelecido nesta cláusula, fica estipulada multa específica de meio piso salarial da categoria, por empregado em favor destes e por data laborada, restando condicionada a aplicação desta multa à lavratura de Boletim de Ocorrência específico pelo Sindicato dos Empregados, observando-se ainda que a presente multa não se acumula com aquela estabelecida à cláusula de penalidades desta convenção coletiva, em favor do empregado, sendo inaplicável o artigo 412, do Código Civil, assim como a OJ 54, do C. TST.

Cláusula 33ª – Vale Transporte: Ficam as empresas obrigadas a fornecer vale transporte a todos os empregados em número de 04 (quatro) ao dia, desde que, comprovadamente os empregados não possuam outros meios de transporte.

Parágrafo Primeiro: O fornecimento de 04 vales transporte ao dia é obrigatório se houver abertura do estabelecimento nos períodos matutino e vespertino.

Parágrafo Segundo: Havendo jornada de trabalho de forma extraordinária (hora extra) e, o empregador liberar/dispensar o empregado para fazer refeição em sua residência, conforme parágrafo único da cláusula 20ª, deverá o empregador fornecer mais 2 (dois) vales transporte.

Parágrafo Terceiro: O vale transporte é devido nas locomoções e deslocamentos atendidos por transporte coletivo concedido pelo poder Público municipal.

Cláusula 34ª – Desvio de Função: Fica vetado ao empregador atribuir tarefa ao empregado incompatível com a sua função.

Cláusula 35ª – Da Contribuição Assistencial dos Empregados: Aprovada em Assembléia Geral realizada no dia 28 de março de 2022, com convocação no jornal Correio do Cidadão, edição nº 2879 de 19 e 20 de março de 2022, em sua página 6 (seis), e com termo inicial a partir do mês subsequente, com participação maciça da categoria e em conformidade com o art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, art. 513, letra “e” e art. 545, ambos da CLT.

Parágrafo Primeiro: Em conformidade com os dispositivos legais desta cláusula, que se

aplicam a todos os parágrafos seguintes, deverão os empregadores proceder o desconto e recolhimento da taxa de reversão assistencial, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPO MOURÃO, no valor equivalente a 1,5% (um e meio por cento) da remuneração "per capita", mensalmente e recolhido até o dia 05 (cinco) de cada mês, de toda a base territorial sindical, a saber, Altamira do Paraná, Araruna, Barbosa Ferraz, Boa Esperança, Campina da Lagoa, Campo Mourão, Corumbataí do Sul, Engenheiro Beltrão, Farol, Fênix, Goioerê, Iretama, Janiópolis, Juranda, Laranjal, Luiziana, Mamborê, Mariluz, Moreira Sales, Nova Cantú, Palmital, Peabiru, Quarto Centenário, Quinta do Sol, Rancho Alegre do Oeste, Roncador, Ubiratã e os municípios que deles vierem a se desmembrar.

Parágrafo Segundo: Em caso de não recolhimento dos descontos pelos empregadores até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescidos da multa estabelecida no artigo 600 da CLT.

Parágrafo Terceiro: Deverá ainda proceder-se ao desconto da taxa de Reversão dos novos empregados admitidos após a data-base (junho), com o prazo de 30 (trinta), dias para o recolhimento desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

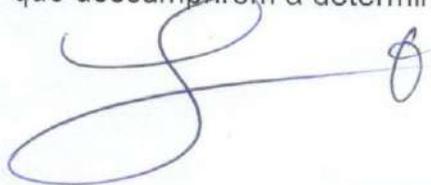
Parágrafo Quarto: O Sindicato para dar publicidade ao disposto acima e para informar os empregados e empregadores sobre a forma e o valor da cobrança da contribuição poderão ser utilizados os seguintes meios: fixação de aviso ou cópia da convenção coletiva/acordo coletivo em quadro de avisos nas empresas.

Parágrafo Quinto: O Sindicato profissional assegurará a participação de todos os trabalhadores, independente de condição de associado, em assembleias da categoria profissional, quando houver deliberação do pagamento de contribuições assistenciais, negociais ou confederativas, bem como dará ampla publicidade as condições de exercício de todos os direitos previstos em norma coletiva. Para dar publicidade ao disposto acima e para informar os empregados e empregadores sobre a forma e o valor da cobrança da contribuição poderão ser utilizados os seguintes meios: fixação de aviso ou cópia da convenção coletiva/acordo coletivo em quadro de avisos nas empresas.

Parágrafo Sexto: O Sindicato Patronal ficará proibido de exercer pressão, coação ou induzir o trabalhador no que se refere ao exercício de qualquer direito.

Parágrafo Sétimo: É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal, financeiros e contadores (escritórios de contabilidade), a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados a proceder oposição ao desconto, sendo contudo, permitida a elaboração de modelos de documentos de autorização para o desconto previsto na cláusula 35ª para eventualmente serem copiados pelos empregados.

Parágrafo Oitavo: O empregador ou seus prepostos e demais constantes do parágrafo sétimo, que descumprirem a determinação do mesmo poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a



sanções administrativas e cíveis cabíveis, assim como por atitude antisindical, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por empregado, multiplicado pelo número de meses que incorrer a falta de recolhimento, a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

Cláusula 36ª - Da Contribuição Assistencial/Confederativa Patronal Varejista: É devida a Entidade Sindical representativa do Comércio Varejista para o ano base 2022/2023 a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA PATRONAL VAREJISTA prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, conforme abaixo:

Parágrafo primeiro. O pagamento da Contribuição Assistencial/Confederativa, deverá ser efetuado por estabelecimento comercial, em 02 (duas) parcelas anuais, vencíveis nos dias 10 de fevereiro e 10 de agosto no valor de R\$ 192,14 (Cento e Noventa e Dois Reais e Quatorze Centavos) cada, através de boleto bancário emitido pela Entidade Sindical.

Parágrafo segundo. Após o vencimento os valores serão corrigidos com multa moratória de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Terceiro: Os valores descontados e recolhidos às entidades Sindicais foram aprovados em Assembleias realizadas pelos Sindicatos representativos de cada categoria.

Cláusula 37ª – Datas Especiais: Fica facultativo aos empregadores que desejarem utilizar da mão de obra de seus empregados prorrogando sua jornada até as 22h00 (vinte e duas) horas, com convocação de trabalho de seus empregados nos dias a seguir:

MÊS	DATA	EVENTO	HORÁRIO
NOVEMBRO	25.11.2022	Sexta-feira	07h30min às 22h00min BLACK FRIDAY
NOVEMBRO	26.11.2022	Sábado	09h00 as 17h
MAIO	12.05.2023	Sexta-feira	09h00min às 22h00min

Parágrafo Primeiro: Frisa-se que nas datas especiais o comércio pode funcionar das 09h00min as 22h00min, sendo as datas acima meramente exemplificativas, podendo ser modificadas, se necessário, e que dizem respeito a *Black Friday* (dois dias por ano), Campo Mourão Liquida (dois eventos de três dias cada por ano), Feira Ponta de Estoque (dois eventos de três dias cada por ano), Páscoa (um dia), Dia das Mães (um dia), Dia dos Namorados (um dia), Dia dos Pais (um dia), Dia das Crianças (um dia) e Natal (de acordo cláusula 39), para as quais os empregadores poderão desde já destinar dias e horários especiais de trabalho, sendo desnecessária anuência das entidades sindicais.

Parágrafo Segundo: Os eventos acima poderão acontecer em dias de semana ou sábado, sendo que poderão ser divididos e realizados de forma não consecutiva.

Parágrafo Terceiro: Fica convencionado que as datas especiais previstas no parágrafo primeiro se limitam a vigência da presente convenção, ficando computadas as realizadas.

Cláusula 38ª – Datas Especiais aos Sábados para o Comércio: Fica autorizado o labor dos empregados nos 2 (dois) primeiros sábados de cada mês, independente de data, com trabalho de atendimento ao público das 9h às 17h, podendo referida jornada de trabalho ter início às 8h30min, bem como estender-se até às 17h30min, onde o eventual labor das 8h30min às 9h00, e das 17h às 17h30min, será exclusivo para serviços internos, sem atendimento ao público, ressalvado para aqueles clientes que ainda estejam no interior do estabelecimento, ao final da jornada (17h).

Parágrafo Primeiro. Se algum dos sábados (primeiro ou segundo sábado) estabelecidos na Clausula 38ª vier a ser FERIADO, a respectiva data objeto de feriado (sábado) será substituída pelo TERCEIRO sábado do mês.

Parágrafo Segundo: Na semana que antecede ao sábado, onde a jornada de trabalho será estendida, caracterizando um excesso de jornada de trabalho, as empresas poderão reduzir a jornada de trabalho dos empregados durante a semana para prorrogá-la ao sábado, evitando assim, o excedente das 44hs semanais.

Cláusula 39ª – DA JORNADA ESPECIAL NO MÊS DE DEZEMBRO:

Extraordinariamente em razão do acréscimo nas vendas em função do período natalino, autoriza-se o trabalho em jornadas/horários especiais nos seguintes termos:

Parágrafo primeiro: Datas Especiais para o HORÁRIO NATALINO fica autorizado o funcionamento em horário especial do comércio conforme estabelecido na tabela abaixo:

MÊS	DATA	EVENTO	HORÁRIO
DEZEMBRO	15 a 16.12.2022	Segunda e Sexta-feira	09h00min às 22h00min
DEZEMBRO	17.12.2022	Sábado	09h00min às 17h00min
DEZEMBRO	18.12.2022	Domingo	14h00min às 20h00min
DEZEMBRO	19 a 23.12.2022	Segunda e Sexta-feira	09h00min às 22h00min
DEZEMBRO	24.12.2022	Sábado	09h00min às 16h00min para atendimento ao público e até às 17h para serviços internos

Parágrafo segundo: Compensações Comércio: Os empregados que trabalharem nas datas especiais do Horário Natalino previsto no parágrafo anterior farão a compensação de horas, tendo folga parcial no dia 26.12.2022, com o labor iniciando as 13:00h; e folga integral nas datas de 02.01.2023 (segunda-feira), 20 e 21.02.2023 (carnaval: segunda e terça-feira), sendo vedada sobre qualquer justificativa a convocação desses empregados ao trabalho nestes dias e horários de compensação.

Parágrafo Terceiro: Caso não seja possível realizar a compensação mencionada no parágrafo anterior, por motivo de dispensa, há necessidade de o empregador efetuar o pagamento do saldo de horas remanescentes referente ao período natalino, se realmente foi trabalhado.

Cláusula 40º - Anistia de Multa e Reversão Assistencial dos Empregados: Ficam anistiadas as empresas que foram autuadas no período de vigência de 01.06.2020 a 13.07.2022, mediante emissão de Boletim de Ocorrência pelo Sindicato dos Empregados do Comércio de Campo Mourão e Região. Concede-se, portanto anistia a estas multas decorrentes de descumprimento de horários. Estão também anistiadas as empresas que não recolheram taxa de reversão assistencial de empregados no mesmo período.

Parágrafo Único: Nas ações ajuizadas que tratam sobre o assunto desta cláusula não há anistia, no entanto, o Sindicato dos Empregados sinaliza possibilidade de acordo.

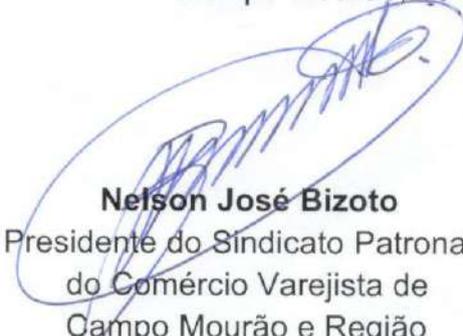
A presente convenção como representa a vontade dos empregados e empregadores expressas nas respectivas Assembleias Gerais, é instrumento considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmado entre as empresas e empregados representados pelas entidades sindicais da categoria econômica convenientes.

Campo Mourão, 13 de julho de 2022



Mauro de Oliveira

Presidente do Sindicato dos
Empregados no Comércio de
Campo Mourão e Região



Nelson José Bizoto

Presidente do Sindicato Patronal
do Comércio Varejista de
Campo Mourão e Região

Testemunhas:



Reinaldo Modafares

Diretor do Sindicato dos
Empregados no Comércio de
Campo Mourão e Região



Ben-Hur Berbet

Presidente da Associação Comercial
e Industrial de Campo Mourão