

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002083/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/08/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038381/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.111193/2022-87  
DATA DO PROTOCOLO: 03/08/2022

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 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) **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, Guaíra, 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, Guaíra/PR, Marechal Cândido Rondon/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**, com 90 (noventa) dias ou mais de serviços prestados ao mesmo empregador, os seguintes pisos salariais:

A) Aos empregados que exerçam as funções de Copa, Cozinha, Limpeza, Continuos, Office-Boys, Pacoteiro, Repositor, Porteiros, Auxiliar de Açougueiro, Auxiliar de Panificação e Auxiliar

de Confeiteiro, fica assegurado piso salarial de R\$ 1.560,00 (Um Mil e Quinhentos e Sessenta Reais);

B) Para os Vendedores e aos demais empregados, fica assegurado piso salarial de R\$ 1.715,00 ( Um Mil e Setessentos e Quinze Reais).

C) O piso salarial do Menor Aprendiz será equivalente ao Salário Mínimo Nacional.

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

E) Nos primeiros 90 (noventa) dias de contratualidade, fica garantido salário igual a 1.430,00 (Um Mil e Quatrocentos e Trinta Reais) a todos os Empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Os salários fixos, ou parte fixa dos salários de Junho de 2021, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustadas em 1º DE JUNHO DE 2022, com a aplicação do percentual de 12% (Doze por cento).

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

As diferenças salariais, resultantes da aplicação do índice previsto na cláusula 3ª (terceira) deste instrumento, e, relativas a data-base JUNHO 2022, poderão ser pagas, de forma parcelada na folha de Agosto/2022 e Setembro/2022 ou em parcela única.

As diferenças com base no Salário Normativo, cláusula 3ª(terceira), igualmente serão pagas obedecida a forma acima estabelecida.

### **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).

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PARAGRAFO 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 OITAVA - 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 NONA - 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	INDICE 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 %

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÕES**

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 2021. 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 DÉCIMA SEGUNDA - 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.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 15(quinze) primeiras horas mensais, 75%( setenta e cinco por cento) até a 30<sup>a</sup> (trigessima) hora mensal, e 100% ( cem por cento) a partir da 31<sup>a</sup> (trigessima primeira) hora mensal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Serão consideradas extras, às horas laboradas, que excederem às 08:00 horas diárias e (quarenta e quatro) semanais, observando a forma escalonada no "caput" da mesma cláusula.

##### **Adicional de Sobreaviso**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MULTA DA DATA-BASE**

#### **INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES 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, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial.

### **Comissões**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMISSIONISTAS**

Aos empregados comissionistas caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$ 1.715,00 (Um Mil e Setessentos e Quinze Reais) após 90 (noventa) dias de serviços prestados ao mesmo empregador.

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 COMISSIONISTAS:** 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 SEXTA - 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 que já possuem Seguro de Vida ou Auxílio Funeral.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA E**

## **PARENTES DE 1º E 2º 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 de 3 (Três) dias consecutivos como falta justificada no caso de falecimento de parentes de 1º e 2º grau, sendo pelo menos um dia útil.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder o pagamento dos haveres devidos na quitação. O empregador terá 24 (vinte e quatro horas) após o prazo do Artº 477 da CLT para finalizar os atos homologatórios sob pena da multa do mesmo artigo e de descumprimento da CCT.

**Parágrafo Único:** A assistência do Sindicato e conseqüente necessidade de homologação pela entidade no ato da rescisão ficará a Critério do empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Será assegurado o emprego nos 12 meses que antecederem o implemento do tempo necessário da aposentadoria, o empregado que tiver no mínimo 10 (dez) anos de serviço a 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - MENORES**

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

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na C.T.P.S., o referido contrato.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CHEQUES**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LIMITAÇÕES**

Fica estabelecida a limitação do uso do telefone celular e smartphones, principalmente aplicativos de redes sociais como WhatsApp e Facebook; 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 TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

### **Estabilidade Geral**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até 180 (cento e oitenta) dias após o parto e desde o momento de concepção.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - TRABALHOS EXTRAORDINÁRIOS EM FERIADOS**

Ficou negociado a utilização da mão-de-obra para os Feriados com o pagamento do bônus, no valor de **R\$ 100,00 (cem reais)** no dia do labor, e **uma folga integral** em até 60 (sessenta) dias, **exceto** Natal (25 de Dezembro), Ano Novo (01 de Janeiro), Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa e Dia do Trabalhador (01 de Maio).

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 a um pagamento equivalente a 2%(dois por cento) do piso salarial (cláusula 03 da letra A) ou seja R\$ 31,20 (Trinta e Um Reais e Vinte Centavos), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

##### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

##### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal remunerado será fruído aos domingos. Salvo Acordo Coletivo de Trabalho entre empresa e sindicato obreiro.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRABALHO AOS SÁBADOS**

Todo Trabalhador pertencente a Categoria do Comércio, terá direito no mínimo a um Sábado por mês de descanso, após as 13:00 (treze) horas.-

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS**

Abonar-se-ão faltas aos empregados, quando comprovarem prestação de exames vestibulares e do Enem. E aos empregados que precisarem estagiar, deverão repor as horas em débito, através de negociação com o empregador.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS-ATESTADO MÉDICO**

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

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

Fica aberta a possibilidade de Acordo para Compensação de Horário, cumpridas as exigências legais, entre Empresas e Entidade Sindical Profissional, observados os prazos previstos para a respectiva negociação.-

#### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

§ 1º - 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.

§ 2º - 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 QUINTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

As empresas 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 SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminharem à entidade sindical dos empregados, desde que o mesmo solicite uma cópia de sua RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da referida solicitação. Fica obrigada a entidade sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TAXA NEGOCIAL**

O Sindicato dos Trabalhadores faz referência ao acordo efetuado no PROCESSO: 0199800-13.2009.5.09.0068, da 2ª. Vara do Trabalho de Toledo, entre o Ministério Público do Trabalho e o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TOLEDO, o qual foi devidamente homologado por aquele Juízo, nos seguintes termos:

“... a cobrança da taxa negocial, de todos os integrantes da categoria profissional, desde que respaldada por assembleia legítima, representativa, democrática e regularmente convocada, assegurada a ampla participação de todos os representados, associados ou não ao sindicato;

A taxa negocial deverá ser fixada em valor razoável e assegurar aos não filiados/associados o direito de oposição ao desconto, em prazo não inferior a 30 (trinta) dias, da realização do desconto no salário.”

O valor fixado para desconto e recolhimento da Taxa Negocial em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TOLEDO, ficou estipulado em Assembleia da categoria, aberta a associados e não associados, em:

**R\$ 100,00(Cem reais)**, a ser descontada de todo empregado beneficiado pela presente Convenção Coletiva de Trabalho da seguinte forma:

**1) R\$ 50,00 (Cinquenta Reais) na folha de pagamento de Agosto/2022**

**2) R\$ 50,00 (Cinquenta Reais) na folha de pagamento de Setembro/2022.**

§ 1º. O valor de cada parcela não poderá ser superior a R\$ 50,00 (cinquenta reais);

§ 2º. Haverá taxa para os novos empregados admitidos após o mês de julho/2022, com o prazo de 10 (dez) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior, com desconto no segundo mês de contrato;

§ 3º. O desconto da Taxa Negocial se faz no estrito interesse da entidade sindical subscritora e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria e para as negociações coletivas, conforme estabelecido na Assembleia Geral;

§ 4º. Fica assegurado ao empregado o direito de oposição do desconto da taxa negocial; o procedimento para exercício do referido direito estará disponibilizado no site do Sindicato : [www.sindeto.com.br](http://www.sindeto.com.br).

§ 5º. O Sindicato dos Trabalhadores, por sua vez informará as empresas da oposição apresentada, para a restituição do referido desconto.

§ 6º. O sindicato profissional divulgará esta Convenção Coletiva de Trabalho, especialmente no que se refere às obrigações constantes da presente cláusula.

O Sindicato Patronal, por sua vez, esclarece que a obrigação decorrente de tal cláusula é relativa apenas ao Sindicato profissional e seus representados, ressaltando seu direito de haver da entidade o imediato ressarcimento

por eventual condenação judicial que determine a devolução dos valores descontados dos trabalhadores relativos ao referido desconto.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ENTIDADES SIGNATÁRIAS**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si ajustam, de um lado como EMPREGADORES o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE TOLEDO**, com sede a Rua Piratini, nº. 2049, Centro, CEP. 85.910-010, Toledo, Paraná, CNPJ.Nº. 78.679.594/0001-04, por seu Diretor Presidente, Sr. **GILBERTO FURLAN**, CPF.Nº. 477.283.029-49, e, de outro lado, representando os EMPREGADOS, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TOLEDO**, com sede a Rua Souza Naves, nº. 209, Centro, CEP. 85.900-160, Toledo, Paraná, CNPJ.Nº. 78.115.524/0001-15, por seu Diretora Presidente Sra. **ROSECLER MARISA RHODEN ZORZO**, CPF.Nº. 680.981.549-04, infra firmado, ambos devidamente autorizados

pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratados firmar a presente **Convenção Coletiva de Trabalho 2022-2023** a se reger pelo presente instrumento.

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - BASE TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os municípios de Céu Azul, Guairá, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Santa Helena, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguçu, Toledo e Vera Cruz do Oeste.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO**

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, sendo a data-base da categoria em 01º de junho.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADE**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, § 8ª da C.L.T., fica estipulada multa do menor salário desta convenção, por infração dividida igualmente entre a parte prejudicada e o sindicato dos empregados.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RENEGOCIAÇÃO**

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 com relação às cláusulas 03, 04 e 16, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso na negociação, e, devendo as Entidades Signatárias promoverem entendimentos preliminares até 15 (quinze) de Maio de 2023, visando a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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>.