

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002198/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/08/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR042511/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.111998/2022-21  
DATA DO PROTOCOLO: 11/08/2022

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: e Registro n°:

Processo n°: e Registro n°:

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COM DE UNIAO DA VITORIA, CNPJ n. 75.214.064/0001-94, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND LOJ COM E DO COM VARDEGEN ALIMEN UNIAO DA VITORIA, CNPJ n. 81.647.554/0001-87, 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**, com abrangência territorial em **União da Vitória/PR**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Fica assegurado a partir de 1º de Junho de 2021 a todos os integrantes da categoria nos cargos ou funções abaixo relacionados, os seguintes Salários Normativos.

a) Contínuo, empacotador, *office-boy* ou equivalentes – **R\$ 1.487,25 (um mil, quatrocentos e oitenta e sete reais e vinte e cinco centavos)**;

b) Vigias, zeladoras, copa, cozinha, limpeza e portaria – **R\$ 1.542,38 (um mil, quinhentos e quarenta e dois reais e trinta e oito centavos)**;

c) Demais cargos ou funções (incluindo comissionados) – **R\$ 1.717,88 (um mil, setecentos e dezessete reais e oitenta e oito centavos);**

d) O aprendiz fará jus ao salário mínimo nacional, proporcional à carga horária que desempenhar;

e) Aos empregados que recebem remuneração a base de comissões, assegura-se a partir de 1º de junho de 2021, garantia mínima de retirada mensal o valor de **R\$ 1.717,88 (um mil, setecentos e dezessete reais e oitenta e oito centavos).**

f) Para os cálculos de férias gozadas ou indenizadas e Aviso Prévio, adotar-se-á a média das comissões dos últimos doze (12) meses.

g) Fica garantido ao **auxiliar de açougueiro**, a partir de 12 meses no exercício da função na mesma empresa, o salário correspondente ao valor de **R\$ 1.888,88 (um mil oitocentos e oitenta e oito reais e oitenta e oito centavos);**

h) Fica garantido ao empregado que exercer a função de **açougueiro**, o salário correspondente ao valor de **R\$ 1.888,88 (um mil oitocentos e oitenta e oito reais e oitenta e oito centavos).**

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em primeiro de **JUNHO de 2022**, será concedida correção salarial a todos os empregados de Mercados, Supermercados, Hipermercados e Lojas de Atacarejos (Atacado e Varejo no mesmo local), aplicando-se respectivamente, sobre os salários recebidos em **junho/2021** e dos admitidos posteriormente, os percentuais da seguinte tabela:

Trabalhando e/ou Admitidos em:

<b>jun/21</b>	<b>12,50%</b>	<b>dez/21</b>	<b>6,02%</b>
<b>jul/21</b>	<b>11,80%</b>	<b>jan/22</b>	<b>5,21%</b>
<b>ago/21</b>	<b>10,62%</b>	<b>fev/22</b>	<b>4,48%</b>
<b>set/21</b>	<b>9,61%</b>	<b>mar/22</b>	<b>3,40%</b>
<b>out/21</b>	<b>8,25%</b>	<b>abr/22</b>	<b>1,57%</b>
<b>nov/21</b>	<b>6,95%</b>	<b>mai/22</b>	<b>0,48%</b>

**Parágrafo Primeiro:** Serão compensadas automaticamente todas as antecipações concedidas no período de **01 de junho de 2021 a 31 de maio de 2022**, salvo os decorrentes de término de aprendizado, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

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

**Parágrafo Terceiro:** As diferenças salariais havidas a partir do mês de **junho de 2022**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser quitadas até a folha de pagamento do

mês imediatamente posterior ao registro desse instrumento coletivo, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS**

Fica o empregador autorizado a descontar em folha de pagamento mensal do empregado, adiantamentos salariais, vale farmácia, assistência médica, mensalidade sindical ou de associação e outros, desde que haja consentimento por escrito do empregado.

### **CLÁUSULA SEXTA - CHEQUES SEM FUNDO**

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

## **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - MORA SALARIAL**

Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, conforme determina a Lei nº 7.855, de 24 de Outubro de 1989 e a instrução normativa nº 01 de 07/11/1989, da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

As empresas fornecerão obrigatoriamente, aos empregados, comprovante de pagamento, especificando o nome da empresa, o nome do empregado, as parcelas pagas discriminadamente e, de igual modo, os descontos efetuados, inclusive o valor do recolhimento do FGTS. O comprovante de pagamento poderá ser fornecido por meio eletrônico, dispensando-se a assinatura do empregado, quando o salário for pago mediante depósito bancário ou qualquer outro meio eletrônico.

**Parágrafo Único:** As empresas garantirão aos seus empregados o espelho mensal dos cartões de ponto, seja através de meios eletrônicos ou por apresentação física do documento, em caso de utilização de meio eletrônico fica dispensada a obrigatoriedade de coletar a assinatura do empregado.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORAS-EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 75% (setenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais e de 90% (noventa por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

### Outros Adicionais

#### CLÁUSULA DÉCIMA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

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

**Parágrafo Único:** Empregados que exerçam a função de caixa, receberão adicional mensal de 8,5% (oito e meio por cento) sobre seu salário a título de "Quebra de Caixa", como verba indenizatória e sem incorporação ao salário, para que o empregador possa proceder aos descontos das diferenças de caixa, verificadas mediante a presença do operador.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ALIMENTAÇÃO

Faculta-se ao empregador a concessão de auxílio alimentação com a coparticipação do empregado, a fim de custear o almoço e o lanche dos mesmos, sendo que tal benefício não integra salário, nem gera reflexos ou encargos trabalhistas.

**Parágrafo Primeiro:** A coparticipação do empregado possui o valor equivalente a 5% (cinco por cento), do salário base, até o limite de **R\$ 100,02 ( cem reais e dois centavos)** mensais para o almoço e, do valor, equivalente a 2% (dois por cento), do salário base, até o limite de **R\$ 37,52 (trinta e sete reais e cinquenta e dois centavos)** para o lanche.

**Parágrafo Segundo:** Empresas que já adotam políticas de fornecimento de alimentação (almoço e lanche) com condições mais favoráveis a seus empregados, devem manter os procedimentos que já são praticados.

**Parágrafo Terceiro:** Fica facultado ao empregado a opção de realizar ou não o almoço ou lanche fornecidos pela empresa. Essa opção deverá ser efetuada sempre até o dia 25 de cada mês, valendo para o mês

seguinte. Uma vez feita a opção para recebimento do almoço ou lanche, independente de quantas vezes o empregado fizer uso do benefício o valor será cobrado integralmente.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE**

A empresa fornecerá vale transporte aos empregados, conforme determina a Lei nº 7.418, de 16 de Dezembro de 1985.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento de empregado, o empregador pagará a um familiar habilitado, a título de auxílio funeral, 2,5 salários mínimos nacional, mediante recibo.

**Parágrafo Único:** Fica facultado ao empregador a contratação de seguro com valor de cobertura de no mínimo 2,5 salários mínimos nacional para o caso de auxílio funeral, sendo que nesses casos o auxílio será pago conforme as normas da seguradora contratada.

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

O pagamento das verbas rescisórias, incluindo-se aí a multa do FGTS em caso de dispensa sem justa causa, segue o que determina o Artigo 477 da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017.

**Parágrafo Primeiro:** Nas Rescisões contratuais dos empregados que contarem com menos de um ano de trabalho, para pagamento das verbas, prevalecem os prazos do Artigo 477 da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017.

**Parágrafo Segundo:** Todo empregado (a) que tenha mais de 12 (doze) meses de trabalho na empresa, deverá ter a sua rescisão homologada pelo Sindicato dos Comerciantes, nos moldes do Art. 477 da CLT, com a redação anterior à Lei nº 13.467/2017, sob pena de multa convencional, exceto quando comprovadamente o Sindicato Laboral ou o empregado der causa à mora.

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

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 CTPS, o referido contrato, ou envio para o eSocial.

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

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa desde o momento da confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, nos termos da letra b, do inciso II, do artigo 10º do ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

**Parágrafo Único:** Fica assegurado a todas as gestantes o direito ao abono de faltas em virtude de consultas médico-hospitalares para acompanhamento gestacional, inclusive seu acompanhante se for comerciário, nos períodos anterior, durante e pós parto mediante apresentação de atestados médicos e/ou declaração de comparecimento, com a limitação prevista na Lei 13.257/2016.

##### **Estabilidade Aposentadoria**

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

Aos empregados que estiverem ao máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, e que contarem, no mínimo, 5 (cinco) anos de serviço no estabelecimento, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que faltar à aposentadoria. Da mesma forma, fica devidamente assegurada a garantia ao emprego e salário a todos os empregados que estiverem ao máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição da aposentadoria e que contarem com no mínimo de 10 (dez) anos de serviços prestados a mesma empresa, desde que comunicada tal situação por escrito pelo empregado à empresa e comprovado através de certidão expedida pelo INSS.

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

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social física ou eletrônica, serão anotadas na admissão a função exercida e o salário a ser recebido, bem como o contrato de experiência e o prazo de sua duração. O prazo para devolução da Carteira de Trabalho ao empregado após as devidas anotações deverá seguir o que determina o artigo 29 da CLT, ou envio das anotações para o eSocial dentro dos prazos legais.

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

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO**

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

**Parágrafo Primeiro:** As empresas poderão adotar a jornada de 7h20m (sete horas e vinte minutos) diários respeitando-se o limite de quarenta e quatro horas semanais.

**Parágrafo Segundo:** 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.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LANCHES**

Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS PARA REFEIÇÕES**

Fica autorizado que os empregados dos estabelecimentos de Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Lojas de Atacarejos (Atacado e Varejo no mesmo local) estão autorizados a realizar intervalos para refeição e descanso conforme abaixo:

- a) Poderão exceder a duas horas de intervalo de descanso, desde que respeitada a legislação vigente;
- b) Poderão reduzir o intervalo de descanso para período de no mínimo 30 minutos, conforme Inciso III, do Artigo 611a, da CLT, incluído pela Lei 13.467 de 13.07.2017.

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal remunerado será fruído pelo menos em 01 (um) domingo ao mês.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa poderá utilizar-se da mão de obra de seus empregados, nos outros domingos do mês, desde que não coincida com os Feriados em que não são permitidos o uso de mão de obra referente a Cláusula Vigésima Quinta (Natal, Confraternização e Páscoa).

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que laborarem aos Domingos terão 01 (uma) folga semanal.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS**

Fica convencionado que as faltas, conforme parágrafos a seguir, serão abonadas.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidades ou tratamento de saúde de seus filhos de até 08 (oito) anos, comprovadas por atestado médico ou declaração de comparecimento, por no máximo de 6 (seis) dias por ano. No caso de internamento hospitalar de seus filhos de até 08 (oito) anos, o empregado também poderá ausentar-se do trabalho sem perda de rendimento pelo período do internamento, até o limite de 10 (dez) dias por ano, cuja comprovação deverá ser realizada por documento medico que comprove o internamento.

**Parágrafo Segundo:** Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes por ocasião da realização de vestibulares e provas do ENEM, quando comprovarem a prestação dos exames.



**Parágrafo Terceiro:** Abonar-se-ão as faltas dos empregados, que comprovadamente faltem ao trabalho devido a óbito de pai, mãe, filho, cônjuge e irmão, pelo período de 4 (quatro) dias consecutivos contados a partir da data do falecimento, situação essa que deverá ser comprovada por cópia do atestado de óbito da pessoa falecida.

### Outras disposições sobre jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FERIADOS

As empresas de **Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e Varejo no mesmo Local)**, através desse instrumento acordam os seguintes dias de feriados que não utilizarão a mão de obra dos seus empregados em seus estabelecimentos.

DATA	DIA / SEMANA	EVENTO	PROCEDIMENTO
25/12/2022	Domingo	Natal	Fechado
01/01/2023	Domingo	Confraternização	Fechado
09/04/2023	Domingo	Páscoa	Fechado

**Parágrafo Primeiro:** Nos dias de feriados elencados na tabela acima, em que o estabelecimento deverá permanecer fechado ao público, fica autorizado o trabalho indispensável à manutenção de equipamentos, mercadorias e segurança dos estabelecimentos, com quadro máximo de 03 (três) empregados para cada loja/estabelecimento, devendo estes ter os mesmos benefícios dos demais feriados do Parágrafo Segundo.

**Parágrafo Segundo:** Nos termos da legislação em vigor, em razão das exigências técnicas do setor supermercadista, fica autorizada a utilização da mão de obra dos empregados nos demais feriados, abaixo relacionados, sendo devido, nestes casos, o pagamento das horas laboradas nestes dias como horas extras, no percentual de 100% (cem por cento) ou uma folga, além do DSR semanal, no prazo máximo de 60 (Sessenta) dias e ainda o pagamento do valor de R\$ 40,70 (Quarenta Reais e Setenta Centavos) a título de indenização pelo feriado laborado, não tendo reflexos nem incidências sobre este valor (R\$ 40,70).

#### I - Feriados Nacionais:

07/09/2022	12/10/2022	02/11/2022
15/11/2022	21/04/2023	01/05/2023

#### II - Feriados Municipais:

Todos os feriados municipais das cidades de abrangência da presente convenção.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

A jornada de trabalho do empregado poderá ser prorrogada e compensada desde que observados os seguintes critérios:

- a) As prorrogações da jornada de trabalho diária e semanal serão efetuadas de acordo com a legislação vigente.
- b) O banco de horas poderá ser pactuado mediante acordo individual escrito, para compensação no prazo máximo de 6 (seis) meses.
- c) A utilização do Banco de Horas não impede a realização de trabalho extraordinário, nem a este prejudica, sendo mantida a eficácia da compensação prevista no Art. 59 da CLT.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UTILIZAÇÃO DE APARELHO CELULAR E OUTROS ACESSÓRIOS ELETRÔNICOS**

Considerando o comprometimento da saúde e segurança dos empregados e a qualidade dos serviços oferecidos a sociedade em geral, em virtude do uso imoderado de aplicativos de jogos e redes sociais, facultase ao empregador, de acordo com seu contexto laboral, vedar a utilização de telefone celular, smartphone, tablet ou qualquer dispositivo similar, durante a prestação dos serviços, exceto para aqueles empregados que, pela natureza da função, utilizem esses mesmos dispositivos como ferramentas de trabalho.

**Parágrafo Único:** Optando pela vedação, deverá o empregador disponibilizar um contato permanente para casos de urgência ou emergência (chamados de escolas, creches, hospitais entre outros) e cientificar seus empregados.

## **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

Quando exigidos para 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.

**Parágrafo Único:** 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, sob pena de arcar com os valores respectivos.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ÔNUS JUDICIAL OU EXTRA JUDICIAL - CUSTEIO DA**

## REPRESENTAÇÃO SINDICAL

As empresas, como gestoras da folha de pagamento de seus empregados, efetuarão o desconto da taxa da Reversão Assistencial, nos termos estabelecidos neste instrumento normativo, atuando como simples intermediários. Ou seja, não cabe às empresas, desde que tenham cumprido os termos estabelecidos, nenhum ônus judicial ou extrajudicial em razão do referido desconto.

**Parágrafo Único:** Na eventualidade de processo judicial, ou extrajudicial, em razão da taxa da reversão assistencial, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável que a empresa não será responsabilizada por nenhum ônus, desde que tenha cumprido os termos estabelecidos na Cláusula Trigésima deste instrumento normativo. Ou seja, cabe única e exclusivamente a entidade sindical laboral a responsabilidade pelos valores descontados, de forma individual ou coletiva, em folha de pagamento dos empregados, e repassados a entidade sindical laboral através de boleto bancário conforme determinado na Cláusula Trigésima deste instrumento normativo.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Os empregadores deverão descontar em folha de pagamento dos empregados, e recolher em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE UNIÃO DA VITÓRIA**, para respectivo custeio da representação sindical, a taxa de reversão assistencial no valor equivalente a 2 (dois) dias da remuneração do trabalhador “*per capita*”, até o limite do valor equivalente a 2/30 (dois trinta avos) do piso previsto na letra C, da Cláusula Terceira da presente convenção, descontados no mês do pagamento do reajuste salarial e recolhidos ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE UNIÃO DA VITÓRIA até o dia 10 do mês subsequente.

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

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

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado ao empregado o direito de oposição do desconto da taxa de reversão assistencial, a qual deverá ser apresentada individualmente, por escrito, ao Sindicato da Categoria, até 15 (quinze dias) após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho, com assinatura e identificação do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto o qual deverá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato. O Sindicato recepcionará as correspondências de oposição e fornecerá o ciente encaminhado às empresas para evitar o desconto em folha.

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

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

**Parágrafo Sexto:** O desconto da taxa de reversão assistencial se faz no estrito interesse da entidade laboral e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados também para a assistência dos membros da categoria respectiva para as negociações coletivas.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Qualquer dúvida ou divergência, em relação à aplicação dos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, primeiramente, deve-se buscar uma solução amigável, em reunião convocada pela parte suscitante da divergência.

**Parágrafo Primeiro:** A parte interessada deverá convocar a outra parte mediante anuência, com antecedência mínima de 10 dias.

**Parágrafo Segundo:** Na convocação deverá constar a data, hora, local e os assuntos da reunião mencionada.

**Parágrafo Terceiro:** Persistindo a divergência a parte suscitante poderá recorrer à justiça do trabalho.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 ANTONIO OLINTO/PR, BITURUNA/PR, CRUZ MACHADO/PR, GENERAL CARNEIRO/PR, PAULA FREITAS/PR, PAULO FRONTIN/PR, PORTO VITÓRIA/PR, REBOUÇAS/PR, RIO AZUL/PR, SÃO JOÃO DO TRIUNFO/PR, SÃO MATEUS DO SUL/PR e UNIÃO DA VITÓRIA/PR.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE**

Fica estabelecida multa de valor equivalente a **R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais)** pelo descumprimento das obrigações previstas nesta Convenção Coletiva, que reverterá em favor da parte prejudicada.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORO**

Fica eleito o foro da sede dos Sindicatos convenentes, para dirimir quaisquer dúvidas ao cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**JOSE MAURICIO BELLER TESTI**  
Presidente  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COM DE UNIAO DA VITORIA**

**HORST ADELBERTO WALDRAFF**  
Presidente  
**SIND LOJ COM E DO COM VARDEGEN ALIMEN UNIAO DA VITORIA**

### **ANEXOS** **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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