

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002633/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/09/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR044834/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.115511/2022-89
DATA DO PROTOCOLO: 21/09/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FCO BELTRAO, CNPJ n. 78.123.999/0001-53, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO PATRONAL DO COMERCIO VAREJISTA DE PATO BRANCO, CNPJ n. 75.616.805/0001-63, 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 **Ampére/PR, Barracão/PR, Capanema/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Marmeleiro/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Pérola d'Oeste/PR, Planalto/PR, Pranchita/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, São Jorge d'Oeste/PR e Verê/PR.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado, a partir de 1º de junho de 2022, aos empregados da categoria anteriormente detalhada, os seguintes pisos salariais:

- a) Aos empregados em contrato de experiência, por até 90 dias, salário mínimo nacional, atualmente R\$ 1.212,00 (um mil duzentos e doze reais);
- b) Empacotador/pacoteiro **R\$ 1.493,00 (um mil quatrocentos e noventa e três reais)**;
- c) Aos demais empregados, **R\$ 1.743,00 (um mil setecentos e quarenta e três reais)**;
- d) Fica garantido ao empregado que exercer a função de açougueiro o salário correspondente ao piso da letra "c" desta cláusula, acrescido de 10% (dez por cento) em todo período de exercício da função;
- e) Fica garantido ao auxiliar de açougueiro, a partir de 12 meses no exercício da função, na mesma empresa, o salário correspondente ao piso da letra "c" desta cláusula, acrescido de 10% (dez por cento).

CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida, após o contrato de experiência de até 90 dias, garantia de valor mínimo, ao piso salarial da categoria, que será igual ao salário mínimo nacional/federal, acrescido de 5% (cinco por cento) para os empregados que atuem como empacotador/pacoteiro, e de 15% (quinze por cento) para açougueiro e auxiliar de açougueiro e para as demais funções.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários, vigentes em **1º de junho de 2021**, serão reajustados, em **1º de junho de 2022**, com a aplicação do percentual de **12,00% (doze por cento)**.

Aos empregados admitidos após **1º de junho de 2021**, será garantido o reajuste salarial, proporcional ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

Mês/Ano de Admissão	Índice Acumulado	Mês/Ano de Admissão	Índice Acumulado
Junho/2021	12,00%	Dezembro/2021	5,78%
Julho/2021	11,33%	Janeiro/2022	5,01%
Agosto/2021	10,19%	Fevereiro/2022	4,30%
Setembro/2021	9,23%	Março/2022	3,26%
Outubro/2021	7,92%	Abril/2022	1,51%
Novembro/2021	6,67%	Mai/2022	0,46%

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais havidas a partir de 1º de junho de 2022, decorrentes da aplicação do presente instrumento Coletivo de Trabalho, deverão ser quitadas até a folha de pagamento do mês imediatamente posterior ao registro desse instrumento coletivo, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados, comprovante de pagamento/folha de pagamento/holerite, no mesmo prazo estabelecido para o pagamento dos salários, 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.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO A ANALFABETOS

O pagamento do salário ao empregado analfabeto, caso seja feito em espécie, deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas.

CLÁUSULA NONA - DISPONIBILIZAÇÃO DE CARTÃO PONTO

As empresas disponibilizarão à seus empregados, mensalmente, o espelho do cartão de ponto, que poderá ser através de meios eletrônicos, sendo dispensado, nesse caso, a apresentação física do documento e por consequência, não tendo o empregador a obrigatoriedade de coletar assinatura dos empregados no respectivo documento (cartão ponto).

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a salário igual ao do empregado de menor salário naquela função, não consideradas as vantagens pessoais.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CHEQUES

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos, recebidos na função de caixa, cobrança ou assemelhados, desde que cumpridas às exigências da empresa, das quais os empregados deverão ter ciência expressa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS SALARIAIS

Fica o empregador autorizado a descontar em folha de pagamento mensal do empregado, adiantamentos salariais, vale farmácia, gastos em supermercado, cartão de crédito corporativo, assistência médica, mensalidade sindical ou contribuição negocial, mensalidades de associações em clubes de lazer, entre outros, desde que haja consentimento por escrito do empregado.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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, 65% (sessenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem as 20 (vinte) horas mensais.

Parágrafo Único: A duração normal do trabalho poderá, eventualmente, ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, observados os adicionais e os critérios constantes do "caput" desta cláusula.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, como conceituado em lei, será pago com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário hora diurna.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUEBRA DE CAIXA

Concede-se ao empregado que exercer a função de caixa/operador de caixa ou assemelhados, adicional mensal, denominado "Quebra de Caixa", no valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial estabelecido na Cláusula Terceira - Piso Salarial - letra "c" (R\$ 1.743,00). Esta verba possui caráter meramente indenizatório, sem incorporação ao salário.

Parágrafo Único: 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 diferença verificada a posterior.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LANCHE

Os empregados, que laborarem em regime de trabalho extraordinário, após as 19h, desde que este trabalho ultrapasse 45 minutos, farão jus a um lanche fornecido pelo empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO 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\$ 99,60 (Noventa e Nove reais Reais e Sessenta Centavos)** mensais para o almoço e, do valor equivalente a 2% (dois por cento), do salário base, até o limite de **R\$ 37,50 (Trinta e Sete Reais e Cinquenta 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 OITAVA - VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá vale transporte aos empregados, conforme determina a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985 e o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de morte do (a) empregado (a), o empregador pagará a 01 (um) familiar habilitado, a título de auxílio funeral, 2,5 (dois e meio) salário mínimo vigente, mediante recibo. Fica facultado ao empregador a contratação de seguro, com esta finalidade e desde que garantido, no mínimo, a mesma cobertura, sendo que nesses casos o auxílio será pago conforme às normas da seguradora contratada.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSESSORIA JURÍDICA

A empresa prestará assistência jurídica, de forma gratuita, ao empregado que no exercício da função ou em razão desta praticar ato que o leve a responder ação penal.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social, física ou eletrônica, serão anotadas 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 e Previdência Social – CTPS, ao empregado deverá seguir o que determina o artigo 29 da CLT, ou envio das anotações para o eSocial, dentro dos prazos legais.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JUSTA CAUSA

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

O Aviso prévio, dado pelo empregador ao empregado, será em conformidade com a lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011.

Parágrafo Único: quando o aviso prévio, dado pelo empregador, for trabalhado, este limitar-se-á a 30 (trinta) dias, devendo a proporcionalidade, caso haja, ser indenizada com todos os seus reflexos em décimo terceiro salário e férias acrescidas do terço constitucional, assim como pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia de trabalho, quando o aviso for totalmente indenizado, ou, contados a partir do término dos 30 dias, quando o aviso prévio for trabalhado.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTÁGIO

Na contratação de estagiários, observando-se rigorosamente os termos da respectiva legislação especial, será utilizado como salário base, a título de bolsa-escola, o valor previsto na Cláusula Terceira - Piso Salarial - **letra "c"** (**R\$ 1.743,00**) deste instrumento normativo, respeitando-se a proporção das horas laboradas na jornada de trabalho.

Parágrafo Único: Ressalta-se que, a contratação de estagiários fica rigorosamente adstrita à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar. Portanto, não se admite a contratação de estagiários para o exercício das funções de pacoteiro/empacotador, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, contínuo e serviços gerais.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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, faculta-se 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.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO TRANSFERIDO

Assegura-se ao empregado transferido para outro município, desde que na base territorial das entidades signatárias, um adicional de 25% (vinte e cinco por cento), calculado sobre o salário base do mesmo, desde que a transferência seja efetuada por solicitação do empregador.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MUDANÇA DE SETOR A GESTANTE

Será assegurado às trabalhadoras gestantes o direito de mudança de setor de trabalho ou função, quando estas apresentarem sinais que podem provocar danos à saúde do bebê, desde que comprovado por atestado médico.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES IGUAIS DE TRABALHO PARA TODOS OS EMPREGADOS

As empresas garantirão as mesmas condições de trabalho, de salário e de ascensão profissional a todos os empregados, sem distinção de gênero, raça, ou credo, estado civil e concepção ideológica.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, pelo período de 180 (cento e oitenta) dias contados a partir do parto.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO

O empregado que sofrer acidente ou doença de trabalho, gozará de garantia no emprego, pelo prazo de 12 (doze) meses, contados a partir da alta médica, ou cessação do benefício previdenciário.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Nos termos da lei nº 12.790 de 2013, a jornada de trabalho dos comerciários, deve ser de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Contudo, considerando as particularidades do setor de Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e Varejo no mesmo local), as partes signatárias, deste instrumento normativo, de comum acordo, e nos termos do parágrafo primeiro, art. 3º, da referida lei, estabelecem que, as empresas poderão adotar a jornada de trabalho de 7h20m diárias, desde que respeitado o limite semanal de 44 horas.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho, aos empregados estudantes, que comprovem tal situação. Salvo, se expressamente manifestarem desinteresse, por esta vedação, e desde que em horários compatíveis com o início e término das aulas.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

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

- a) As prorrogações da jornada de trabalho, diária e semanal, serão efetuadas nos termos da legislação vigente;
- b) Faculta-se a utilização do Banco de Horas para a compensação das horas excedentes a jornada normal de trabalho, devendo o mesmo ser pactuado mediante acordo individual e escrito e observado o prazo máximo de seis (06) meses para a compensação;
- 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA DESCANSO

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, para gozo dos intervalos para descanso, previstos no art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALOS PARA REFEIÇÕES - REDUÇÃO OU ELASTECIMENTO

Fica autorizado que os empregados dos estabelecimentos de mercearias, mercados, supermercados, hipermercados e lojas de atacarejo (atacado e varejo no mesmo local), podem realizar intervalos para refeição e descanso conforme abaixo.

1. Poderão exceder, a 2 (duas) horas de intervalo de descanso até o limite de 3 (três) horas, desde que respeitada a legislação vigente.
2. O intervalo mínimo para descanso deverá ser de 1 (uma) hora.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado - RSR será fruído, preferencialmente, aos domingos, contudo, não havendo esta possibilidade, o mesmo deverá coincidir com o domingo, pelo menos 01 (um) vez ao mês.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO

Fica convencionado que as faltas conforme parágrafos a seguir, serão abonadas pelo empregador:

Parágrafo Primeiro: Abonar-se-ão as faltas aos empregados estudantes, que prestarem vestibular ou prova equivalente (ENEM), desde que comprovada tal situação.

Parágrafo Segundo: Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidades ou tratamento de saúde de seus filhos de até 14 (quatorze anos), comprovados por atestado médico ou declaração de comparecimento, por no máximo de 04 (quatro) dias por ano. No caso de Internamento Hospitalar de seus filhos de até 14 (quatorze anos), o empregado também poderá ausentar-se do trabalho sem perda de rendimento pelo período do internamento até o limite de 10 (dez) dias no ano, cuja comprovação deverá ser realizada por documento médico que comprove o internamento.

Parágrafo Terceiro: Abonar-se-ão as faltas dos empregados que faltem ao trabalho, devido ao óbito de pai, mãe, filho, cônjuge, irmão, pelo período de 04 (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 TRIGÉSIMA OITAVA - FERIADOS

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

Data	Dia da semana	Evento
25/12/2022	Domingo	Natal
01/01/2023	Domingo	Confraternização universal
09/04/2023	Domingo	Páscoa
01/05/2023	Segunda	Dia do Trabalho

Parágrafo Primeiro: Nos dias de feriados elencados na tabela acima, o estabelecimento deverá permanecer fechado ao público, ficando autorizado o trabalho indispensável à manutenção de equipamentos, mercadorias e segurança dos estabelecimentos, com quadro máximo de 3 (três) empregados para cada loja/estabelecimento, devendo estes ser remunerados de acordo com o estabelecido no parágrafo segundo desta cláusula.

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, que serão abaixo relacionados, sendo devido, nesses casos, o pagamento das horas laboradas nestes dias como horas extras, no percentual de 100% ou uma folga, além do DSR semanal, no prazo máximo de 60 dias e ainda o pagamento de uma gratificação no valor de **R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais)**, a título de indenização pelo feriado laborado, não tendo reflexos nem incidências sobre esse valor (**R\$ 45,00**), independente da jornada de trabalho realizada pelo empregado, por feriado laborado.

I - FERIADOS NACIONAIS:

07/09/2022	Independência do Brasil
12/10/2022	Padroeira do Brasil
02/11/2022	Finados
15/11/2022	Proclamação da República

II - FERIADOS MUNICIPAIS:

Todos os feriados municipais, cívicos ou religiosos, das cidades de abrangência deste Instrumento Coletivo de Trabalho em conformidade com a legislação de cada município.

Parágrafo Terceiro: As partes signatárias desse Instrumento Coletivo de Trabalho pactuam que, caso não seja celebrado nova CCT ou ACT para a vigência 2023/2024, até a data do primeiro feriado posterior ao período de vigência do mesmo, acordam a aplicação das mesmas condições pactuadas no parágrafo primeiro e segundo da presente Cláusula.

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcional, será sempre acrescido do terço constitucional correspondente.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA DO ESTUDANTE

Será concedida uma dispensa, não remunerada e de até 30 dias, durante o período de qualificação (graduação, curso técnico, entre outros), do empregado estudante, que efetuar estágio curricular, obrigatório, em outro estabelecimento.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES

Em caso de exigência, pelo empregador, do uso de uniforme e/ou maquiagem, o custo destes será, integralmente, de responsabilidade do empregador.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATIVIDADES SINDICAIS

Assegura-se a livre frequência dos dirigentes sindicais para participar de assembleia e reunião sindical, devidamente convocadas e comprovadas:

a) Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às instalações das empresas para o desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria de cunho político-partidário e respeitadas as condições especiais de determinados ambientes;

b) As empresas concederão até 10 (dez) dias por ano de licença não remunerada, na vigência desta norma coletiva, a seus dirigentes sindicais eleitos, para participarem de cursos de capacitação sindical, congressos, conferências e

atividades sindicais, com notificação prévia de 03 (três) dias, em empresas com o contingente maior que 05 (cinco) funcionários, e posterior comprovação.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à entidade sindical dos empregados, uma cópia de sua RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo o nome dos empregados e os respectivos salários, no prazo de 30 (trinta) dias do processamento e liberação do relatório para consulta da declaração por parte dos órgãos competentes. A entidade Sindical por sua vez, fica obrigada a manter em sigilo as informações, salvo em medidas judiciais.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Em conformidade com o disposto no inciso IV do artigo 8º, da Constituição Federal e de acordo com a deliberação e aprovação da Assembleia Geral da Categoria Profissional, ressalvado o direito de oposição, deverão as empresas descontar de seus empregados e recolher ao Sindicato Profissional, anualmente, a título de Contribuição Negocial, a importância correspondente a **10% (dez por cento)** do salário nominal de cada empregado, observando o teto de **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)** por empregado. Este percentual será dividido em **2 (duas) parcelas de 5% (cinco por cento) cada**, observando o teto de **R\$125,00 (cento e vinte e cinco reais) por parcela**, e repassada a entidade sindical mediante boleto bancário que será quitado pelo empregador até o dia 11 do mês subsequente ao desconto. A primeira parcela poderá ser descontada na folha de pagamento do mês de julho ou no mês subsequente ao registro deste instrumento normativo, e a segunda parcela na folha de pagamento do mês de dezembro.

Parágrafo Primeiro: Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores, não associados, ao desconto da referida contribuição, devendo o mesmo, em relação à primeira parcela, ser exercido no prazo de 20 dias a contar da data de registro do instrumento coletivo de trabalho pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná. Em relação à segunda parcela, os trabalhadores poderão exercer o direito à oposição a qualquer tempo, no entanto, não haverá devolução de valores já recebidos pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo Segundo: O direito de oposição será exercido verbalmente pelo trabalhador perante o Sindicato. A oposição será reduzida a termo por representante autorizado pelo sindicato e devidamente assinado pelo trabalhador. Caso o trabalhador solicitante seja analfabeto será colhida a digital do mesmo, juntamente com a assinatura de uma testemunha que poderá ser o próprio representante do sindicato.

Parágrafo Terceiro: O trabalhador não associado poderá exercer o direito previsto nos parágrafos anteriores, nos seguintes locais e horários:

a) Francisco Beltrão/PR: Na sede da entidade localizada na Rua Pernambuco, 111, Centro, fone: (46) 3524-1819, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h às 12h e das 13h às 17h30 e

b) Dois Vizinhos/PR: Na sub sede da entidade, localizada na Rua Pará, 38, Centro, fone: (46) 3536-3106, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h às 12h e das 13h às 17h30;

Parágrafo Quarto: É vedado aos empregadores ou a seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal, financeiro ou afins, bem como aos contabilistas, a adoção, de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados.

Parágrafo Quinto: O empregador ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal, financeiro ou afins, bem como aos contabilistas que descumprirem a determinação do parágrafo anterior poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis cabíveis, respondendo por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

Parágrafo Sexto: O desconto da Contribuição Negocial se faz no estrito interesse da entidade sindical profissional e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ÔNUS JUDICIAL OU EXTRAJUDICIAL - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

As empresas, como gestoras da folha de pagamento de seus empregados, efetuarão o desconto da Contribuição Negocial, nos termos estabelecidos na Cláusula Quadragésima Quarta deste instrumento normativo, atuando como simples intermediários. Ou seja, não cabe às empresas, desde que tenham cumprido os termos estabelecidos na referida cláusula, nenhum ônus judicial ou extrajudicial em razão do referido desconto.

Parágrafo Único: na eventualidade de processo judicial, ou extrajudicial, em razão da Contribuição Negocial, 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 Quadragésima Quarta 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 Quadragésima Quarta deste instrumento normativo.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

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

Parágrafo Primeiro: A outra parte deverá ser convocada, mediante anuência, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

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

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPRESAS E EMPREGADOS ABRANGIDOS

Este Instrumento Coletivo de Trabalho abrange as empresas signatárias e os empregados das respectivas categorias econômicas e profissionais em Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e varejo no mesmo estabelecimento), nos municípios de Ampere/PR, Barracão/PR, Bela Vista Do Caroba/PR, Boa Esperança Do Iguaçu/PR, Bom Jesus Do Sul/PR, Capanema/PR, Cruzeiro Do Iguaçu/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Flor Da Serra Do Sul/PR, Manfrinópolis/PR, Marmeleiro/PR, Nova Esperança Do Sudoeste/PR, Nova Prata Do Iguaçu/PR, Pérola D'oeste/PR, Pinhal Do São Bento/PR, Planalto/PR, Pranchita/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Salto Do Lontra/PR, Santa Izabel Do Oeste/PR, Santo Antônio Do Sudoeste/PR, São Jorge D'oeste/PR e Verê/PR.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADE

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas ora acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII, da CLT, fica estipulada multa no valor correspondente a um piso salarial, estabelecido para as demais funções **R\$ 1.743,00 (um mil, setecentos e quarenta e três reais)**, em favor da parte prejudicada, sendo aplicada em dobro, no caso de reincidência.

**DANIEL IVAN ROSANELI
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FCO BELTRAO**

**ULISSES PIVA
PRESIDENTE
SINDICATO PATRONAL DO COMERCIO VAREJISTA DE PATO BRANCO**

**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>.