

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003067/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/10/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054882/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.118878/2022-54  
DATA DO PROTOCOLO: 27/10/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE APUCARANA, CNPJ n. 75.294.371/0001-22, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE APUCARANA, CNPJ n. 04.069.547/0001-02, 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 julho de 2022 a 30 de junho de 2023 e a data-base da categoria em 01º de julho.

### 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 **Apucarana/PR, Bom Sucesso/PR, Califórnia/PR, Cambira/PR, Kaloré/PR, Marilândia do Sul/PR e Marumbi/PR**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se a partir de 01 de JULHO DE 2022, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por mais de 30 (trinta) dias, os seguintes pisos salariais:

Aos empregados lotados na função de **Contínuos/Pacoteiros/Office Boys - R\$ 1.358,95 ( um mil trezentos e noventa e oito reais e noventa e cinco centavos)**.

Aos empregados lotados na função de **Auxiliar/Zeladora/Porteiro - R\$ 1.464,87 ( um mil quatrocentos e sessenta e quatro reais e oitenta e sete centavos)**.

Aos empregados comerciários lotados nas **Demais funções - R\$ 1.748,96 ( um mil setecentos e quarenta e oito reais e noventa e seis centavos)**.

Aos empregados comerciário lotados na função de **Balconista/Vendedor /Comissionado - R\$ 1.749,77 (um mil setecentos e quarenta e nove reais e setenta e sete centavos).**

#### **PARÁGRAFO ÚNICO: PISO NO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.**

Durante o prazo de 30 (trinta) dias o salário pago pelo empregador ao empregado, poderá ser equivalente a 01 (um) salário mínimo nacional, sendo que nos 60 (sessenta) dias subsequentes, o salário pago pelo empregador ao empregado deverá ser equivalente a 01 (um) salário mínimo nacional, acrescido de 15% (quinze por cento).

#### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Os integrantes da categoria abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, terão os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de 1º DE JULHO DE 2022, mediante a aplicação do percentual de **12,00%** ( DOZE POR CENTO) sobre os salários vigentes em 1º de julho de 2022.

Os empregados admitidos após 1º de julho de 2021, terão seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

<b>Mês de Admissão</b>	<b>Percentual</b>	<b>Mês de Admissão</b>	<b>Percentual</b>
<b>JuL/2021</b>	<b>12,00 %</b>	<b>Jan/2022</b>	<b>6,25 %</b>
<b>Ago/2021</b>	<b>11,15 %</b>	<b>Fev/2022</b>	<b>5,20 %</b>
<b>Set/2021</b>	<b>10,31 %</b>	<b>Mar/2022</b>	<b>4,16 %</b>
<b>Out/2021</b>	<b>9,37 %</b>	<b>Abr/2022</b>	<b>3,12 %</b>
<b>Nov/2021</b>	<b>8,33 %</b>	<b>Mai/2022</b>	<b>2,08 %</b>
<b>Dez/2021</b>	<b>7,29%</b>	<b>Jun/2022</b>	<b>1,04 %</b>

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

A correção Salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde julho de 2021. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por 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).

As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de junho de 2022.

**PARÁGRAFO ÚNICO** As diferenças apuradas na aplicação do reajuste tratado na presente convenção, ou seja, dos meses de julho, agosto, setembro e outubro poderão ser pagas em até 03 (três) parcelas, na folha de novembro, dezembro de 2022, até janeiro/2023, devidamente corrigida.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS**

Os empregadores poderão descontar do salário de seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes parcela atribuível aos obreiros relativos a planos de saúde, vales e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUES**

Os cheques e cartões de crédito devolvidos a qualquer título, não serão descontados do empregado, desde que obedecida as normas da empresa, comunicadas previamente por escrito ao empregado. (PN 14).

## **CLÁUSULA OITAVA - COMISSIONISTAS**

Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para pagamento das comissões e o repouso semanal remunerado. Aos empregados comissionados com mais de 30 (trinta) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de - **R\$ 1.749,77 (um mil setecentos e quarenta e nove reais e setenta e sete centavos)**, a qual não se somará com as comissões devidas.

As comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Para o cálculo do 13º salário adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano, no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos 12 (doze) meses anteriores ao mês da rescisão e no caso de férias integrais será considerada a média das comissões corrigidas nos 12(doze) meses anteriores ao período de gozo.

## **CLÁUSULA NONA - MORA SALARIAL**

Os salários incontroversos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC- Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese do atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE, pro rata.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Com relação a esta cláusula não se aplica a penalidade da cláusula DE PENALIDADE.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### 13º Salário

#### CLÁUSULA DÉCIMA - DÉCIMO TERCEIRO

O 13º Será pago proporcional ao tempo de serviço do empregado na empresa, considerando-se a fração de 15 dias de trabalho como mês integral.

Quando a composição de salário do empregado envolver parte variável, deverá ser calculada a sua média.

A primeira parcela do 13º salário deve ser paga num prazo máximo até dia 30/novembro/2022.

A segunda parcela do 13º salário deve ser paga num prazo máximo até dia 20/dezembro/2022.

### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas da forma escalonadas, com adicional de:

- a) 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 40 (quarenta) horas mensais;
- b) 60% (sessenta por cento) para as excedentes de 40 (quarenta) horas mensais;
- c) 100% (cem por cento) para as excedentes de 80 (oitenta) horas mensais;
- d) As horas extras laboradas aos sábados e no mês de dezembro, conforme calendário especial, o adicional será de 70% ( setenta por cento).

### Prêmios

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO DOS COMISSIONISTAS

Todo os empregados comissionados com mais de um ano de registro, como forma de minimizar o prejuízo com as perdas inflacionárias, perceberão um bônus no valor de R\$ 138,23 (cento e trinta e oito reais e vinte a três centavos) sem incorporação ao salário, em duas parcelas de 50% a serem pagas nos salários dos meses de dezembro/2022 e 50% no mês de março/ 2023, **referente unicamente sobre a vigência da CCT 2022/2023.**

- a) Faculta-se ao empregador o pagamento do bônus em parcela única juntamente com o salário do mês **de dezembro/2022;**

- b) Em ocorrendo rescisão contratual antes do recebimento do bônus tratado na presente, cláusula deverá a empresa providenciar o pagamento do saldo respectivo ou seu valor integral, conforme o caso, em rescisão contratual;
- c) Por ocasião do pagamento do bônus, deverá o empregador especificar em folha se o mesmo trata-se do valor integral (1/1) ou a respectiva fração (1/2 respectivamente);
- d) Havendo contrato de trabalho com menos de um ano, o pagamento do bônus será integral, que poderá ser pago até o término da CCT vigente;
- e) Os empregados com menos de um ano de registro receberão de forma proporcional de 1/12 avos nas datas apazadas.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem com anotar na CTPS o referido contrato.

O contrato de experiência terá um prazo máximo de 90 ( noventa) dias.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 ao pagamento dos haveres devidos na quitação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Caso o empregador tenha implantado na sua empresa o sistema de “Banco de Horas”, O Sindicato Profissional conveniente poderá exigir a sua apresentação no momento da rescisão de contrato de trabalho, referente ao empregado cuja rescisão contratual esteja sendo apresentada para homologação

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA DO EMPREGADO NA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Optando o empregador por realizar a homologação de rescisão de contrato de trabalho junto a entidade laboral, esta atestará a eventual ausência do empregado no ato da homologação.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30(trinta) dias para o empregado que conta com até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa e depois escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme a Lei nº 12.506/2011.

Parágrafo Único - Ao empregado que PEDIR DEMISSÃO, será limitado o prazo de cumprimento ou de desconto de 30 (trinta) dias.

### **Mão-de-Obra Jovem**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MENORES**

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

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

### **Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALIDAS**

As empresas em recuperação Judicial 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA/AUXÍLIO FUNERAL**

Os empregadores fornecerão a todos os seus empregados, no ato de seu contrato e aos já contratados, **seguro de vida** com cobertura no valor mínimo de 10.000,00 ( dez mil reais) em casos de falecimento e acidente de trabalho com invalidez permanente em relação ao trabalho, devendo constar com serviço adicional uma assistência/auxílio funeral, com valor mínimo de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), em caso de falecimento do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** O seguro será custeado integralmente pelo empregador.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTÁGIO**

Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido na Lei, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula de Piso salarial, desta Convenção Coletiva de Trabalho, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar;

Não se admite a contratação como estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, "Office-boy" e serviços gerais, ficando limitado a **90 (noventa) dias, o período de estágio nas funções de balconista e vendedor.**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito à igual salário do empregado de menor salário função, não consideradas vantagens pessoais (instrução nº 01 T.S.T.).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR AO MÉDICO**

As faltas ao serviço por motivo de doença, para acompanhamento de filho menor de 14 anos, **limitados à quatro dias no ano**, serão abonadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos fornecidos por médico particular, do Sistema Único de Saúde, médicos credenciados pela empresa ou pelo sindicato profissional, contendo o CID – Código Internacional de Doenças, data, e assinatura do médico atestante.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FALECIMENTO**

É assegurado ao trabalhador uma licença de 02 (dois) dias para ausentar-se do trabalho, em caso de falecimento de irmão, ascendentes, descendentes em primeiro e segundo grau, cônjuge ou companheiro (a), ascendentes e descendentes em primeiro grau de seu cônjuge ou companheiro (a).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMUNICADO DE AFASTAMENTO AO INSS**

Fica determinado que o empregado afastado para recebimento de benefício junto a previdência social deverá comunicar a empresa de seu afastamento num prazo máximo de 3 ( três) dias úteis após a decisão do benefício dado pelo INSS.

Ressalva-se que a empresa deverá advertir o trabalhador desta obrigação por escrito, no ato do contrato de trabalho ou no decorrer do mesmo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA 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 contrato de experiência e respectivo período de duração.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS**

Aos empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção e pagamentos 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 terá uma tolerância máxima na diferença de caixa, ao percentual de 10% (dez por cento) do salário do piso da categoria, sendo que as diferenças maiores serão de sua responsabilidade, podendo o Empregador descontá-los da remuneração do empregado.

**PARÁGRAFO 1º:** Os empregados, entretanto empregarão toda diligência na execução de seu trabalho evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

**PARÁGRAFO 2º:** O empregado prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e assine. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheque, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

**PARÁGRAFO 3º:** O Sindicato Laboral recomenda que seja observada o Precedente Normativo n. 170 do TST no qual estabelece a gratificação de 10% para os empregados que exercem a atividade exclusiva de CAIXA.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CALENDÁRIOS/ CONDIÇÕES**



Os sindicatos celebrantes desta convenção firmam neste ato um **TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** destinado às empresas que manifestarem seu interesse de aderir ao **CALENDÁRIO DE DATAS ESPECIAIS 2022/2023**.

As novas empresas, ou ainda aquelas que se manifestarem posteriormente à assinatura desse ACT, poderão requerer a adesão ao acordo do “caput” mediante a formalização ao Sindicato Patronal, que encaminhará o pedido ao Sindicato Laboral para homologação, nas mesmas condições previstas nesse ACT.

As empresas que desejarem firmar acordos que atendam seus interesses específicos poderão fazê-lo diretamente junto ao Sindicato Laboral, negociando as cláusulas e condições, conforme disposto na **cláusula do TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO DE TRABALHO** desta CCT.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a sua rogo, conforme art. 464 da CLT.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADAS**

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É vedado integralmente o trabalho aos domingos e feriados, salvo negociação específica com as entidades sindicais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nos termos do Art. 71, da CLT, autoriza-se mediante ajuste individual entre o empregador e empregado, a ampliação do intervalo para repouso ou alimentação para até 3 (três) horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As horas trabalhadas a mais deverão ser compensadas dentro do mês em que ocorrerem caso contrário essas horas deverão ser pagas como extraordinárias na forma prevista nesta convenção na cláusula de adicional de horas extras. Esta obrigação deixa de existir caso a empresa tenha instituído “**Banco de Horas**” na forma legal, ou como previsto na cláusula de Banco de Horas desta convenção

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACORDO COLETIVO**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Sindical dos Empregados e a Entidade Sindical dos Empregadores, para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, devendo o pedido ser encaminhado ao Sindicato Patronal com antecedência de 20 (vinte) dias, e este remeterá ao Sindicato dos Empregados para homologação já com seu ciente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA LANCHE**

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche nas empresas que observam tal critério serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

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

O repouso semanal remunerado será fluído aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FALTAS**

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames;

As faltas não justificadas reduzirão o direito de férias conforme os artigos 130 e 130-A e parágrafo único da C.L.T.- **(Consolidação das Leis Trabalhista – MTE)**;

Perderá direito ao Descanso Semanal Remunerado o Empregado que não cumprir integralmente a jornada semanal, conforme artigo 6º da lei 605/49, de 05/01/1949.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO APÓS ÀS 19:00 HORAS**

Os empregados que em regime de trabalho extraordinário operarem após as 19:00 (dezenove) horas, farão jus a refeição farta e sadia fornecida pelo empregador ou a um pagamento de **R\$ 21,60 (VINTE E UM REAIS E SESSENTA )** por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPRESAS DE LATICÍNIOS**

As empresas distribuidoras de frios e laticínios poderão; se houver necessidade; convocar empregados para o trabalho de carga e descarga nos dias: feriados, sábados e domingos, mediante a concessão de folga compensatória em outro dia, no mesmo mês desse trabalho, ou pagar essas horas de forma dobrada, conforme o que dispõe o art. 9º da Lei 605/49.

O intervalo para descanso nas empresas revendedoras de frios e laticínios será sempre de no mínimo 01 (uma) hora e de no máximo 03 (três) horas, independente de ajuste individual, podendo o horário de concessão ser variável, por conta da oscilação dos horários de carga e descarga, sem qualquer prejuízo ao empregado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONDUTORES DE VEÍCULOS**

As partes convenientes recomendam aos seus empregadores a concessão de seguro de vida e acidentes pessoais em favor dos empregados que desenvolvam serviços preponderantemente externos, na condução de veículos.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GESTANTES COMISSIONISTAS**

Para o pagamento de salários correspondentes à licença maternidade, desde que o I.N.S.S. aceite o regime de correção das comissões, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos 12(doze) últimos meses, corrigidos segundo mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade independentemente de aceitação ou não pelo I.N.S.S., 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 trabalhado, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 em que seja confirmada a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo. Na falta de fornecimento do recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez pelo empregador por todos os meios de provas admitidas em direito.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE DE TRABALHO**

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

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

Não poderá ultrapassar a 10 horas diárias. Lei 12.790/2013.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

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

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

A Jornada de trabalho do empregado poderá ser prorrogada ou compensada, observando-se o seguinte:

As prorrogações da jornada de trabalho diárias e semanais serão efetuadas de acordo com a legislação vigente;

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, desde que respeitada à jornada diária máxima de 10 (dez) horas, no limite máximo de 40 (quarenta) horas mensais, mediante acordo individual escrito, entre o empregado e o empregador, dispensada a homologação pelo Sindicato Profissional. Acima do limite aqui mencionado haverá necessidade de homologação pelo Sindicato Profissional;

As horas objeto da presente prorrogação deverão ser compensadas dentro de 60 (Sessenta dias) dias após as horas laboradas;

Acima do limite mencionado no caso ( caso exceda limite máximo de 40 - Quarenta horas) mensais, haverá necessidade de homologação pelo Sindicato Profissional;

A utilização do Banco de Horas não impede a realização de trabalho extraordinário, sendo mantida a eficácia da compensação prevista nesta cláusula;

No caso de demissão, as horas prorrogadas que não foram compensadas deverão ser pagas como HORAS EXTRAS, de acordo com os percentuais previstos na clausula de adicionais de horas extras desta convenção;

Na ausência de sistema de controle diário de jornada de trabalho (cartão ponto), o empregador fornecerá ao empregado um extrato mensal, quando o mesmo solicitar, para que possa acompanhar a quantidade de horas extras por ele laboradas durante o mês, controlando somente a jornada de trabalho extraordinária, no intuito de coordenar o Banco de Horas e eventuais pagamentos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TERÇA -FEIRA DE CARNAVAL**

**TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL (21/02/2023)** – Especificamente para essa CCT 2022-2023, fica facultado o trabalho na referida data, mediante o pagamento de adicional de hora extra de 100% (cem por cento) na folha de pagamento de fevereiro de 2023, sendo vetado em qualquer hipótese a compensação das horas.

Ressalta-se que para a CCT 2023-2024, a condição de ABERTURA OU NÃO da terça feira de carnaval, será avaliada entre SIECAP E SIVANA.

O pagamento da hora extra do trabalhador comissionado será calculado sobre a média salarial dos últimos 3 meses.

## **Férias e Licenças**

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

O pagamento das férias a qualquer título, inclusive proporcionais, será acrescido com 1/3 (um terço) constitucional, aplicável o disposto no Art. 144 da C.L.T.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ASSENTO 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.

## **Uniforme**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORME**

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.

**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.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RAIS/CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As empresas ficam obrigadas, quando solicitado pelo Sindicato Obreiro a encaminharem à Entidade sindical dos Empregados, 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 entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical Obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

**Parágrafo 1º:** As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical, caso os trabalhadores contribuam, no prazo máximo de 30 dias após o desconto conforme artigo 583, parágrafo 2º da CLT.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

São devidos à entidade Sindical representativa do Comércio Varejista, para 2.022, conforme segue:

- R\$ 32,50 (trinta e dois reais e cinquenta reais) por funcionário, sendo o valor mínimo por empresa fixado em R\$ 325,00 (trezentos e vinte e cinco reais).

O empregador que quiser oferecer recusa ao recolhimento, deverá fazê-lo diretamente na entidade Sindical até 10 (dez) dias após o arquivamento do presente instrumento Coletivo de Trabalho no Ministério do Trabalho - DRT/PR, termos da Normativa nº 02, de 11/12/90, da Secretaria Nacional do Trabalho, Art. 614 da C.L.T.

**PROCEDENCIA DAS CONTRIBUIÇÕES:** As contribuições acima, respeitadas as disposições legais e constitucionais sobre a matéria (especialmente Artigo 513, letra "e" da C.L.T. e Artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal) foram estabelecidas nos termos das Atas das Assembleias, as quais se encontram a disposição dos interessados na sede dos respectivos sindicatos, e são destinadas a manutenção das entidades sindicais patronais e de empregados

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA NEGOCIAL**

Por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária, realizada no dia 20/05/2022, para a qual todos os integrantes foram legalmente convocados, restou autorizada a cobrança da **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**. O desconto da verba ora prevista se faz no estrito interesse da categoria profissional e se destina a financiar a atividade sindical desenvolvida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Apucarana – SIECAP, principalmente as atividades voltadas para a assistência a todos os membros da categoria e viabilização das **NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**.

DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL: será devida pelo empregado, em parcela **ÚNICA, de 6% (SEIS POR CENTO)** descontada sobre a remuneração “per capita” no mês de NOVEMBRO/2022, sendo que o valor do desconto não poderá exceder R\$ 130,00 (cento e trinta reais) por empregado, recolhidas até dia **10/12/2022**.

Afirmamos, assim, tal desconto será **DE PARCELA ÚNICA**, pela negociação da CCT 2022/2023, devendo ser recolhida até dia **10/12/2022**, por boleto bancário liberado em nosso site: [www.siecap.com.br](http://www.siecap.com.br) para crédito na conta nº 837-7, Caixa Econômica Federal, agência de Apucarana – Paraná, através de boleto de cobrança, fornecido pela entidade sindical dos trabalhadores, pagável em qualquer agência bancária até o vencimento, solicitado pela empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A reversão salarial será de todos os integrantes da categoria, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Apucarana – SIECAP, independentemente de filiação ou não a este Sindicato,

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado que já teve descontada a contribuição assistencial em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Apucarana – SIECAP, no período de vigência do presente instrumento, ficará isento de novo desconto, devendo a empresa comprovar tal situação perante a tesouraria da Entidade Sindical, no prazo máximo de 05 (cinco) dias antes do vencimento da obrigação. Nos casos em que não tenha havido o recolhimento da reversão salarial por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, face o atraso no fechamento da Convenção/Acordo, a reversão salarial deverá ser recolhida no ato do pagamento do complemento da rescisão, observando-se a base remuneratória do empregado e as disposições contidas na presente cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Faculta-se aos empregados a oposição ao desconto em folha de pagamento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL de reversão salarial, a qual necessariamente dar-se-á no prazo de 30 (trinta) dias contados do registro junto a Secretaria da Economia e com ampla divulgação em todo comércio e também em nosso site **WWW.SIECAP.COM.BR**. A oposição dar-se-á individualmente mediante apresentação, pelo empregado opositor, de carta de oposição devidamente assinada, diretamente na sede do SIECAP, da qual deverá constar necessariamente o nome completo do empregado, o número de inscrição no PIS, a razão social do empregador, o número de inscrição no CNPJ/MF e o endereço deste. A oposição poderá também ser enviada por meio postal desde que igualmente assinada, considerando-se a data da postagem como sendo da apresentação da oposição.

**PARÁGRAFO QUARTO:** É vedado ao empregador ou seus representantes, assim considerados os gerentes, prepostos, pessoal da área de recursos humanos de escritório de contabilidade terceirizado, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo-lhes vedado, ainda, a elaboração de modelo de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

**PARÁGRAFO QUINTO.** As empresas se responsabilizam por efetuar o desconto acima especificado, sempre observando a legislação vigente, contudo como simples intermediários não lhes cabendo nenhum ônus judicial ou extrajudicial.

## Disposições Gerais

### Regras para a Negociação

## 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 a adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas de pisos, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pela Entidade Sindical da Categoria Econômica conveniente e os trabalhadores pertencentes à Categoria Profissional da respectiva Entidade Sindical.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

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

Os termos dispostos nesta Convenção vinculam todas as empresas do comércio varejista da base territorial descrita, bem como, cumprir todas as obrigações aqui formalizadas; **Apucarana, Califórnia, Cambira, Bom Sucesso, Kaloré, Marilândia do Sul, Marumbi e Novo Itacolomi todas no Estado do Paraná.**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, Inciso VII da C.L.T., fica estipulada multa de -- **R\$ 1.749,77 (um mil setecentos e quarenta e nove reais e setenta e sete centavos)**, em favor de cada trabalhador, bem como quaisquer descumprimento para cada empregado prejudicado, nas condições estabelecidas nesta presente Convenção Coletiva de Trabalho

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CALENDÁRIOS/ CONDIÇÕES**

As empresas poderão elastecer a jornada de trabalho de seus funcionários nas datas e condições fixadas neste acordo;

O cumprimento da jornada estabelecida neste acordo é **FACULTATIVO PARA AS EMPRESAS**, que poderão optar por não trabalhar nas datas especificadas, ou trabalhar com a utilização de escalas de trabalho que utilizam apenas parcialmente o seu quadro de funcionários.

Para todos os funcionários que trabalharem nessas datas, terão direito às cláusulas e vantagens aqui estabelecidas na proporção do tempo que sua jornada for desempenhada.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO - HORAS EXTRAS**

Quando não especificada de outra forma, as horas trabalhadas a mais deverão ser compensadas dentro do mês em que ocorrerem caso contrário essas horas deverão ser pagas como extraordinárias na forma prevista na **CONVENÇÃO**



COLETIVA DE TRABALHO – cláusula de ADICIONAL DE HORAS EXTRAS. Esta obrigação deixa de existir caso a empresa tenha instituído “Banco de Horas” na forma legal, ou como prevista na CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – cláusula de banco de horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - CALENDÁRIO ESPECIAL:**

<i>Mês</i>	<i>Dias</i>	<i>Observações</i>
<i>Julho/2022</i>	<i>02-09</i>	<i>Sábados até as 18:00 horas</i>
<i>Agosto/2022</i>	<i>06-13</i>	<i>Sábados até as 18:00 horas</i>
	<i>12</i>	<i>Sexta-feira até as 22:00 horas DIA DOS PAIS</i>
<i>Setembro/2022</i>	<i>03-10</i>	<i>Sábados até as 18:00 horas</i>
<i>Outubro/2022</i>	<i>01-08</i>	<i>Sábado até as 18:00 horas</i>
<i>Novembro/2022</i>	<i>05-12</i>	<i>Sábados até as 18:00 horas</i>
	<i>25</i>	<i>Sexta-feira até às 22:00 horas BLACK FRIDAY</i>
	<i>07 à 23</i>	<i>De segunda á sexta-feira das 09:00 às 22:00 horas</i>
	<i>03-10-17-24</i>	<i>Sábados das 9:00 as 18:00 horas</i>
<i>Dezembro/2022</i>	<i>18</i>	<i>Domingo das 9:00 até as 18:00 horas</i>
	<i>25</i>	<i>DOMINGO NATAL - FECHADO</i>
	<i>31</i>	<i>Sábado 09:00 às 13:00 horas</i>
<i>Janeiro/2023</i>	<i>01</i>	<i>DOMINGO - confraternização Universal- FECHADO</i>
	<i>02</i>	<i>SEGUNDA-FEIRA - FECHADO. COMP.</i>
	<i>07-14</i>	<i>Sábados até as 18:00 horas</i>
<i>Fevereiro/2023</i>	<i>03</i>	<i>SEXTA-FEIRA - Até as 18:00 horas</i>
	<i>04</i>	<i>Sábado até as 18:00 horas</i>
	<b><i>05 Apucarana Liquidada</i></b>	<i>Domingo das 13:00 às 18:00 horas.</i>
<i>Março/2023</i>	<i>04-11</i>	<i>Sábados até as 18:00 horas</i>
<i>Abril/2023</i>	<i>01-08</i>	<i>Sábados até as 18:00 horas</i>
<i>Maiio/2023</i>	<i>06-13</i>	<i>Sábados até as 18:00 horas</i>
	<i>12</i>	<i>Sexta-feira até as 22:00 horas DIA DAS MÃES</i>
<i>Junho/2023</i>	<i>03/10</i>	<i>Sábados até as 18:00 horas</i>
	<i>09</i>	<i>Sexta-feira Até as 22:00 horas. DIA DOS NAMORADOS.</i>

**PARÁGRAFO TERCEIRO- CONDIÇÕES VINCULADAS AO CALENDÁRIO ESPECIAL**

**A)** Aos dois sábados trabalhados até as 18h00min horas, o trabalhador terá o direito a uma compensação automática de uma folga de 08h00min horas, a ser compensada até o ultimo dia daquele mês, mediante escalação prévia e fixa para

cada trabalhador, sendo assegurado ao Sindicato da Categoria Profissional a prerrogativa de requisição do documento de escalação sempre que houver denúncia prévia de irregularidade por algum representado.

**B) Caso o empregador não der esta folga dentro do mês trabalhado destes sábados, deverá ser paga em folha de pagamento essas horas extras, como extras no mesmo mês, com adicional de **70% (setenta por cento)**.**

**C) As horas extras trabalhadas no mês de Dezembro/2022, serão liquidadas a um total de 30 (trinta) horas para utilização de compensação em Banco de Horas, em prazo a ser compensado na data limite de 30.01.2023 (trinta de janeiro de dois mil e vinte e três), sendo que as demais horas excedentes ao limite de 30 (trinta) horas, deverão ser pagas como horas extras com adicional de 70% (setenta por cento, pagas em folha de pagamento do mês de dezembro de dois mil e vinte dois ) (12.2022).**

**D) O Domingo trabalhado no mês de dezembro de 2022, especificamente o dia 18-12-2022, será compensado pela segunda feira dia 02/01/2023.**

**E) Caso o empregado que trabalhou no domingo dia 18/12/2022 e for desligado da empresa antes desta compensação do dia 02/01/2023, o empregador deverá pagar em rescisão de contrato estas horas com o adicional de 100% (cem por cento).**

**F) A FESTOQUE** será realizada nos dias 07 a 11 de setembro, sendo que no dia 07 (quarta-feira), o horário será das 09h00 às 22h00min, no dia 08 (quinta-feira), o horário será das 13h00min às 22h00min, no dia 09 (sexta-feira), o horário será das 13h00min às 22h00min, no dia 10 (sábado), o horário será das 09h00min às 22h00min, e no dia 11 (domingo), o horário será das 09h00min às 20h00min.

**G) APUCARANA LIQUIDA:** No mês de fevereiro/2023 diante da **Promoção APUCARANA LIQUIDA**, que ocorrerá entre os dias 02 a 05, além da folga conforme **garantido no item A** deste, referente aos 02 (dois) sábados no mês, o empregado que trabalhar nesta promoção terá direito a 01 (uma) folga de 08h00min horas, **e ao recebimento** horas extras com o adicional de 100% (cem por cento) pelo **dia 05/02/2023 ( domingo) trabalhado** a ser pago junto a folha do mesmo mês.

**H) TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL (21/02/2023) –** Especificamente para essa CCT 2022-2023, fica facultado o trabalho na referida data, mediante o pagamento de adicional de hora extra de 100% (cem por cento) na folha de pagamento de fevereiro de 2023, sendo vetado em qualquer hipótese a compensação das horas.

#### **PARÁGRAFO QUARTO -PAPELARIAS**

Mês	Dias	Observações
Janeiro/2023	<b>14-21</b>	Sábados até as 18:00 horas
	<b>28 sábado FERIADO MUNICIPAL</b>	Feriado das 9:00 às 18:00 horas
Fevereiro/2023	<b>18-25</b>	Sábados até as 18:00 horas
	<b>11 sábado FERIADO MUNICIPAL</b>	Feriado das 9:00 às 18:00 horas

Aos sábados relacionados nesta tabela, dias 14 e 21 de janeiro/2023 e 18 e 25 de fevereiro/2023 o trabalhado até as 18h00min horas, o empregado terá o direito a uma compensação a folgar de 16h00 horas (dezesesseis horas), sendo concedida em 30 ( trinta) dias, mediante escalação prévia e fixa para cada trabalhador, ou poderão ser pagas como horas extras com o adicional de 70% ( setenta por cento) junto a folha do mês laborado.

Dia 28/01/2023, e 11/02/2023 ( Feriados Municipais), o trabalhador receberá horas extras com **adicional de 100%** ( cem por cento) junto a folha do mesmo mês laborado.

Será assegurada ao sindicato da categoria profissional a prerrogativa de requisição dos documentos de escalação sempre que houver denuncia prévia de irregularidade por algum representado.

**ANIVALDO RODRIGUES DA SILVA**  
Presidente  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE APUCARANA**

**AIDA SANTOS ASSUNCAO**  
Presidente  
**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE APUCARANA**

**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>.