

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2022/2023

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado como EMPREGADORES o **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO E DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MAQUINISMOS, FERRAGENS E TINTAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E APARELHOS ELETRODOMÉSTICOS DE UMUARAMA**, CNPJ 79.266.730/0001-99 e registro sindical 002.152.88317-3, por seu Presidente, no final assinado, e de outro lado, representando os EMPREGADOS, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE UMUARAMA**, CNPJ 76.722.750/0001-39 e registro sindical 005.158.01814-2, por sua Diretora Presidente, infra firmada, ambos devidamente autorizados pelas respectivas Assembleias Gerais, têm justo e contratados firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho exclusiva para **SHOPPINGS CENTERS**, a se reger pelas cláusulas adiante:

1. ABRANGÊNCIA E BASE TERRITORIAL: Aplica-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio (2º Grupo do plano de representação da Confederação dos Trabalhadores no Comércio, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da C.L.T) nos municípios de Alto Piquiri, Altônia, Brasilândia do Sul, Cafezal do Sul, Cruzeiro do Oeste, Douradinha, Esperança Nova, Francisco Alves, Icaraíma, Iporã, Ivaté, Maria Helena, Nova Olímpia, Perobal, Pérola, São Jorge do Patrocínio, Tapira, Umuarama, Alto Paraíso e Xambrê.

2. REAJUSTE SALARIAL: Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, terão os salários fixos reajustados a partir de 1º DE JUNHO DE 2022, mediante a aplicação do percentual de 12,4% (doze inteiros e quatro décimos) por cento, sobre os salários vigentes em 01 junho 2021.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os percentuais serão sempre aplicados sobre o salário base devidamente corrigido pela aplicação integral dos índices fixados na Convenção anterior, nos termos da cláusula Reajuste Salarial, daquela Convenção Coletiva de Trabalho ou do mês da contratação, se posterior, de maneira não cumulativa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos empregados admitidos após 1º JUNHO DE 2021, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, nas seguintes condições:

MÊS DE ADMISSÃO	TOTAL ACUMULADO
Junho/2021	12,4000%
Julho/2021	11,3665%
Agosto/2021	10,3330%
Setembro/2021	9,2997%
Outubro/2021	8,2664%
Novembro/2021	7,2331%
Dezembro/2021	6,1998%
Janeiro/2022	5,1665%
Fevereiro/2022	4,1332%
Março/2022	3,0999%
Abril/2022	2,0666%
Mai/2022	1,0333%

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 junho 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.

PARÁGRAFO QUARTO: As condições de antecipação e reajustes dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de junho de 2021.

PARÁGRAFO QUINTO: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2021, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

3. PISO SALARIAL: Assegura-se, a partir de 1º DE JUNHO DE 2022, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por mais de 90 (noventa) dias, o piso salarial de R\$ 1.774,60 (Hum mil, setecentos e setenta e quatro reais, e sessenta centavos) para a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e proporcional para os que trabalham em turno de 6 horas ou 36 (trinta e seis) horas semanais, com observância da Cláusula quarta.

4. GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL: Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao salário mínimo nacional a todo trabalhador adulto, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo estabelecido na cláusula PISO SALARIAL.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: - Para efeito da garantia fixada no "caput" da presente cláusula não serão considerados como base de cálculo os valores de piso salarial regional fixado por Lei Estadual, nos termos da Lei Complementar nº 103/2000.

5. EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL OU 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.

6. COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Será obrigatório o fornecimento aos empregados de cópia (ou 2ª via) de holerites, contracheque ou comprovante de pagamento discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, bem como o valor correspondente ao FGTS.

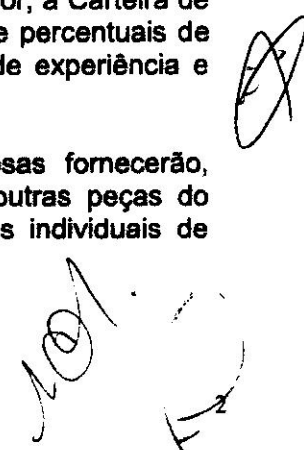
7. PRORROGAÇÃO DE JORNADA: Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expresse o seu desinteresse pela prorrogação.

8. ABONO DE FALTAS: a) abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames na cidade em que trabalham. b) aos comerciários pelo motivo de acompanhamento de enfermidades ou tratamento de saúde de seus filhos de até 6 (seis) anos, comprovados por atestado médico ou declaração de comparecimento, no máximo 10 (dez) dias por ano.

9. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM TRABALHISTA: Os sindicatos signatários suspendem a presente Comissão de Conciliação e Arbitragem Trabalhista, em face do novo ordenamento jurídico ficando, assim, a mesma sem funcionamento até posterior decisão.

10. ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO: Será anotada pelo empregador, a Carteira de Trabalho do empregado, constando a função exercida, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência do contrato de trabalho, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

11. UNIFORMES: Quando exigidos na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças do vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the document.

11.1. 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.

12. QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS: Na rescisão contratual, fica o empregador obrigado a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação.

13. ESTABILIDADE DA GESTANTE: A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa 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.

14. FÉRIAS PROPORCIONAIS: Na extinção do contrato de trabalho, os empregados receberão férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, ainda que incompleto o período aquisitivo, excetuando-se a dispensa por justa causa. (Súmula 171 TST).

15. CHEQUES E OUTROS TÍTULOS DE CRÉDITO: Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário e outros títulos de crédito recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

16. GARANTIA AO ACIDENTADO: O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos a Lei nº 8.213/91, artigo 118.

17. INTERVALO PARA DESCANSO: Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança e desde que isso não interfira nas atividades do estabelecimento, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalo para descanso (Artigos 71 da C.L.T.). Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

18. CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS: As empresas pagarão aos empregados que exerçam a função de operadores de caixa, ou correlatas, desde que seja a responsável pelo fechamento e prestação de contas do caixa, a um adicional no importe de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial, a título de quebra de caixa.

18.1. O empregado lotado na função acima prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheques, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao empregado, eventual deficiência.

19. ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO: O empregador está obrigado à colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o trabalho for executado em pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

20. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA: No caso de denúncia do contrato, por justa causa, o empregador indicará por escrito, no ato da dispensa, a falta cometida pelo empregado, dando ciência ao mesmo.

21. 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.

22. TRABALHO APÓS AS 22:00 HORAS: Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 22:00 (vinte e duas horas), desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus ao valor equivalente a 2,0% (dois por cento) do piso salarial, (por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória, não incidindo, portanto nos salários para nenhum efeito legal.

23. INTERVALO PARA LANCHE: 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.

24. HORÁRIOS PARA OS SHOPPING CENTERS:

a) **De segunda a sábado** o horários de trabalho, deverá estar compreendido, no máximo, entre às 09h e 23h, respeitado o contido na Lei 12.790 de 14 de março de 2013 e respeitados os limites legais.

b) **Domingos e Feriados**, desde que autorizados na presente Convenção, a jornada de trabalho deverá ser compreendida das 12h às 22h. devendo a carga horária diária ser no máximo de 6 horas. **Poderá haver prorrogação de horas não excedente a duas horas diárias. As horas trabalhadas que excederem a sexta hora, deverão ser pagas com acréscimo de 100% (Cem por cento).**

§ 1º As horas trabalhadas nos feriados serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) para todas as funções.

§ 2º As horas trabalhadas em Domingos serão compensadas com 1 (uma) folga na mesma semana, sendo que as empresas poderão utilizar a mão de obra de seus empregados em 03 (três) Domingos no mês, sendo ainda que em 01 (um) domingo no mês os empregados deverão folgar.

25. BANCO DE HORAS

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

b) Faculta-se aos empregadores a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, em número não excedente de 02 (duas) horas diárias e 24 (vinte e quatro) horas mensais, as quais deverão ser compensadas dentro do prazo de 90 (noventa) dias, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador. A compensação deverá ser feita com no mínimo de 03 (três) horas, sendo vedada a compensação de forma fragmentada inferior ao ora pactuado. Todavia, quando não existir o total de horas a serem compensadas, pode-se acumular com outras, mesmo que exceda o prazo 90 (noventa) dias, até completar o total de 03 (três) horas mínimas.

c) Os empregados deverão ser comunicados, por escrito e com antecedência mínima de 07 (sete) dias, da data da fruição da compensação, utilizando-se, para tanto, do modelo de termo de compensação disponível nos sites dos sindicatos ora acordantes;

d) Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com a correspondente redução em um ou outro dia da semana subsequente sem que seja excedido o horário contratual da semana, observando-se as alíneas anteriores. As horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 34ª desta convenção, sobre o valor da hora normal;

e) Compete ao empregado, com exceção do disposto na alínea "b" supra, optar pela prorrogação ou pela compensação de horas, observadas as disposições acima. Em havendo prorrogação, as horas extras deverão ser pagas aplicando-se os adicionais dispostos na cláusula trigésima quarta deste instrumento;

f) A compensação de horas de trabalho que exceder o limite previsto na alínea "b", fica autorizada, desde que homologada pelo Sindicato Obreiro, sem a discussão de reajuste salarial ou aumento de piso salarial da categoria;

g) As horas extraordinárias não compensadas deverão ser pagas aplicando-se os adicionais dispostos na cláusula trigésima quarta deste instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É garantida a todo empregado a fruição de intervalo de 15 (quinze) minutos antes do início da jornada extraordinária – adequação do art. 384 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Autoriza-se a utilização da mão de obra dos empregados conforme Cláusula 25 e seus parágrafos, com concessão dos intervalos habituais e mais um intervalo de 15 (quinze) minutos após as 22h00, com fornecimento de refeição, conforme parágrafo Único, Cláusula 40.

25.1 PRORROGAÇÃO DE JORNADA: Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos comerciários estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela prorrogação.

25.2 ANOTAÇÃO DE JORNADA: As jornadas dos empregados serão necessariamente anotadas em livro ou cartão ponto independentemente do número de empregados que contar o empregador;

25.3 FÉRIADOS SEM EXPEDIENTE DE TRABALHO: Não haverá o uso de Mão de obra dos trabalhadores, nos dias 25 de dezembro (Natal); 01 de janeiro (Ano Novo); 01 de Maio, (Dia do Trabalhador), sendo considerados (feriados) tais dias para efeito deste instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho. Havendo interesse da parte empregadora em laborar nestes feriados, deverá ser apresentada proposta de acordo aos sindicatos signatários com antecedência de 30 dias.

26. FÉRIAS: O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no Artigo 144 da C.L.T.

26.1 O início de gozo das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias. (Precedente Normativo nº 100 do TST).

27. RENEGOCIAÇÃO: Durante a vigência desta CCT, 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, pactuando medidas que julgarem necessárias, facultando-se a adoção da arbitragem no caso de insucesso da negociação.

28. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na C.T.P.S. do empregado, o referido contrato, sob pena de ineficácia do contrato.

29. EMPREGADO SUBSTITUTO: O empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais. (Instrução nº 1/TST).

30. MENORES: Fica proibida a admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do Contrato de Trabalho, ou do contrato de aprendizagem, respeitados todos os ditames da Lei nº 10.097 de 19/12/2000 e demais normas que regulamentam a matéria.

31. RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas 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 a manter em sigilo as informações, salvo utilização em Juízo.

32. DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMISSIONISTAS: Aos empregados comissionistas será fornecido mensalmente pelo empregador, relatório contendo o valor de suas vendas, a base de cálculo para pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado, tomando-se ciência do empregado da entrega desse relatório.

32.1. Aos empregados comissionados com mais de 90 (noventa) dias na função ao mesmo empregador, fica assegurada uma garantia salarial mínima de R\$ 1.774,60 (hum mil, setecentos e setenta e quatro reais, e sessenta centavos), caso em que serão desprezadas as comissões devidas e DSR sobre as comissões no mês.

32.2. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões paga no ano, a contar de janeiro;

32.3. No caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão;

32.4. No caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo;

32.5. Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos doze meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

32.6. Caso a inflação apurada nos períodos indicados nos itens 32.2 à 32.5, medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença maternidade, serão atualizados com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice, será adotado o IGPM - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

32.7. Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença maternidade, fica ajustada que somente haverá correção das comissões, previstas no item 32.6, se houver aceitação do INSS.

32.8. O cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) nos percentuais de comissão.

33. AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado, de acordo com a Lei 12.506, passa a vigorar com a seguinte redação:

Tempo de Serviço	Tempo de Aviso Prévio
Até 1 ano	30 dias
1 ano e 1 dia	33 dias
2 anos	36 dias
3 anos	39 dias
4 anos	42 dias
5 anos	45 dias
6 anos	48 dias
7 anos	51 dias
8 anos	54 dias
9 anos	57 dias
10 anos	60 dias

Tempo de Serviço	Tempo de Aviso Prévio
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias
14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos	90 dias



PARÁGRAFO PRIMEIRO – Quando dos trabalhadores com mais de 20 (vinte) anos, será aplicado proporcionalmente a tabela conforme descrito acima ao tempo a mais de trabalho que ultrapasse os 20 (vinte) anos;

PARÁGRAFO SEGUNDO – O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e parágrafo único, será limitado a 30 dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Quando do aviso prévio dado pelo empregado, este será no máximo de 30 (trinta) dias, não sendo obrigatório o cumprimento do remanescente.

PARÁGRAFO QUARTO - O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá libertar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, sem que a empresa tenha que indenizá-lo do período restante.

34. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS: As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 60% (sessenta por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 75% (setenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) horas e até 40 (quarenta) horas mensais, e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais.

35. DESCONTOS: Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativos a planos de saúde, vales-farmácia, mensalidade sindical e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

36. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA: Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária.

37. PAGAMENTO DE COMISSÕES: Quando a empresa proceder venda no sistema direto, pela diretoria e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar-lhes as comissões correspondentes quando o empregado tiver exclusividade de área, setor ou produto, ou rateá-las entre os vendedores, caso inexistir essa exclusividade.

38. HORÁRIO ESPECIAL PARA BALANÇO: Para realização de balanço de mercadorias, os empregadores poderão exigir jornada extraordinária de seus empregados, pagando a mesma como extra ou compensando, com adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Tal exigência ficará restrita ao limite de no máximo 04 (quatro) balanços por ano, não podendo coincidir com feriados.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A compensação ou remuneração das horas trabalhadas em balanço de mercadorias, na forma acima descrita, será realizada com adicional de 100% (cem por cento), ou seja, a cada hora trabalhada, corresponderá a 02 (duas) horas de repouso ou remuneradas com o mesmo adicional, de 100% (cem por cento).

39. SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada ao empregado convocado para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego desde a incorporação até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desincorporação, ressalvadas as disposições legais e cogentes.

40. VALE REFEIÇÃO: As empresas fornecerão aos empregados, o valor de R\$ 439,60 (quatrocentos e trinta e nove reais, sessenta centavos) mensais, a título de vale refeição ou vale alimentação, nos termos do PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), facultando-se às empresas o desconto de 20% (vinte por cento) na folha de Pagamento.

Parágrafo Primeiro – O vale Refeição será fornecido para os empregados que laborarem mais de 06 (seis) horas diárias.

Parágrafo segundo – Durante o período de experiência dos empregados contratados para trabalhar 8 (oito) horas diárias o empregador fornecerá mensalmente um vale alimentação/Cesta Básica no valor de R\$ 145,00 (Cento e quarenta e cinco reais), ou Vale Refeição no valor de R\$ 439,60 (Quatrocentos e trinta e nove reais, e sessenta centavos) após efetivação equipara-se o valor constante na cláusula 40 no caso de optar em pagar o vale refeição.

41. DESCARGA DE MERCADORIA: Fica terminantemente proibida a utilização de comerciários para a descarga de mercadorias vinda de fornecedores ou de outras unidades da mesma empresa, salvo aqueles contratados especificamente para tal função ou com função correlata.

42. CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS: Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido na Lei, será pago ao Estagiário, a título de bolsa-escola, o valor do salário de ingresso, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

§ 1º – A contratação de estagiários somente será permitida às empresas que mantenham em seu quadro no mínimo 2 (dois) empregados, ficando limitada a contratação em no máximo de 10% (dez por cento) sobre o número de empregados da empresa, sendo que as empresas que mantenham em seu quadro de 2 (dois) a 10 (dez) empregados podem contratar 1(um) estagiário.

§ 2º - 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 balconista, vendedor, pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, office-boy e serviços gerais.

43. BANCO DE HORAS: Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas trabalhadas conforme cláusula vigésima quinta ponto um.

44. PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da C.L.T, fica estipulado multa igual ao menor piso salarial da categoria profissional em favor da parte prejudicada, sejam elas, cada empregado e/ou o Sindicato Profissional, para cada cláusula infringida e cada trabalhador atingido.

45. 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, sem prejuízo da cláusula penal.

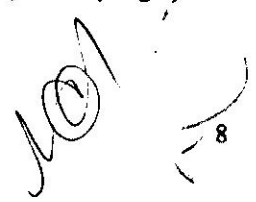
§ 1º - Na hipótese de o atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, pro-rata.

46. DIFERENÇAS SALARIAIS: As diferenças salariais havidas a partir do mês de junho/2022, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até a data limite para pagamento dos salários do mês de outubro de 2022, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

47. REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE COMERCIÁRIO: Os integrantes das categorias econômicas representadas pela entidade sindical signatária deverão observar o disposto na Lei 12.790/2013, que trata sobre a regulamentação do exercício da profissão de comerciário.

48. TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS: Deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa Negocial estabelecida em Assembleia Geral dos Trabalhadores, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO Umuarama, no valor equivalente a 3%(três inteiros) tendo como base o maior piso salarial da categoria, de todo empregado da categoria, o valor deverá ser descontado em uma única vez, igualmente o recolhimento deverá ocorrer até o dia 10 de novembro de 2022.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Artigo 600 da CLT;



PARÁGRAFO SEGUNDO: Deverá ainda proceder-se ao desconto da Taxa Negocial dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (junho) com o prazo de 30(trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, que deverá ser apresentado pessoalmente pelo empregado, diretamente no seu Sindicato, no prazo de 10 (dez) dias, a contar do registro da Convenção Coletiva de Trabalho em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente. O sindicato dos empregados fornecerá recibo de entrega, que deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto;

PARÁGRAFO QUARTO: É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto;

PARÁGRAFO QUINTO: O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quarto poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções civis eventualmente cabíveis;

PARÁGRAFO SEXTO: A presente cláusula tem vigência de 12 (doze) meses, a iniciar-se em 01/06/2022.

49. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E NEGOCIAL PATRONAL: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E NEGOCIAL PATRONAL: As empresas que compõem a categoria econômica, associadas ou não, beneficiárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão em favor do SINDICATO PATRONAL, numa única parcela, a título de Contribuição Assistencial, para manutenção dos serviços assistenciais da entidade, segundo deliberação da Assembleia Geral e conforme lhe faculta o art. 8º, inciso IV da Constituição Federal e art. 513, letras "b" e "e" da CLT, como contrapartida pecuniária face à representatividade absoluta da Entidade Patronal, de acordo com a tabela abaixo:

a) R\$ 10,00 (dez reais) por empregado.

Parágrafo Primeiro: O recolhimento da contribuição deverá ser realizado por meio de depósito bancário a ser creditado no Banco 756 – Coop 4379-6 - Sicoob Arenito - Conta Corrente PJ 362-0 (Sind Loj Com Var Gen Alim Maq Fer Tint Mat El Ap E) CNPJ 79.266.730/0001-99 em única parcela, podendo ser efetuado a cobrança por boleto bancário emitido pela Entidade Sindical calculado pela tabela acima.

Parágrafo Segundo: a empresa deverá encaminhar o comprovante de depósito para o endereço sindlojistasumarama@gmail.com, informando o número total de empregados (somando matriz e filiais) e o CNPJ da matriz. Após o recebimento destas informações o sindicato patronal emitirá o recibo e encaminhará por e-mail. Caso seja pago por boleto bancário não precisará efetuar o trâmite anterior.

Parágrafo Terceiro: A contribuição acima referida deve ser recolhida até 31/03/2023, sendo que após a data, as empresas inadimplentes estão sujeitas a multa de 2% (dois por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor respectivo e correção monetária com base na variação do INPC.

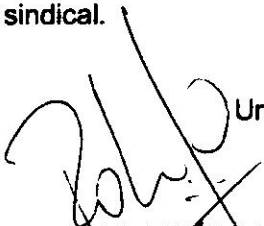
50. CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS E NEGOCIAL: O valor das contribuições Assistenciais se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

51. VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, de 1º DE JUNHO DE 2022 a 31 DE MAIO DE 2023

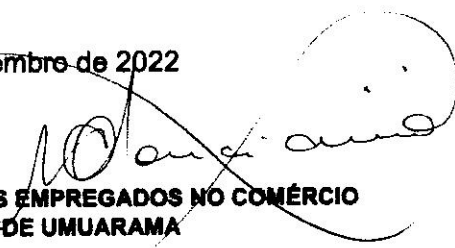


O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho, firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical da categoria econômica conveniente e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical.

Umuarama – PR, 27 de setembro de 2022


**SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO E DO
COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS
ALIMENTÍCIOS, DE MAQUINISMOS, FERRAGENS E
TINTAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E APARELHOS
ELETRODOMÉSTICOS DE UMUARAMA**

José Roberto Marques
Presidente
CPF 803.428.689-34


**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO
DE UMUARAMA**

Miromar Ponciano de Andrade
Presidente
CPF 606.514.589-00

