

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004747/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/11/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072822/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.017736/2015-17
DATA DO PROTOCOLO: 23/11/2015

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE IVAIPORA, CNPJ n. 80.059.330/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DAVID SOARES RUAS;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJ DE VEICULOS DE LONDRINA, CNPJ n. 78.972.650/0001-96, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). ROBERTO CREMONEZ;

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 2015 a 31 de maio de 2016 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 do Comércio, do plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Ivaiporá/PR**.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TERCEIRA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

REAJUSTE SALARIAL.

Os integrantes da categoria abrangidos por esta Convenção Coletiva terão correção salarial, pela aplicação do percentual total de 9,22% (nove virgular vinte e dois por cento) sobre os salários de junho de 2014.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE.

Os empregados admitidos após 01º de junho de 2014, considerando-se o mês como a fração superior a 15 (quinze) dias, o percentual de correção será proporcional conforme tabela abaixo:

- considerando-se os admitidos até o dia 15 de cada mês	percentual de reajuste
jun/14	9,22%
jul/14	8,30%
ago/14	7,99%
set/14	7,84%
out/14	7,64%
nov/14	7,07%
dez/14	6,63%
jan/15	6,04%
fev/15	5,35%
mar/15	3,67%
abr/15	2,40%
mai/15	0,76%

COMPENSAÇÕES DE ANTECIPAÇÕES LEGAIS, CONVENCIONAIS E ESPONTÂNEAS E EFEITOS DAS CONCESSÕES ECONÔMICAS.

Quer ao reajuste integral, quer ao reajuste proporcional, ora estipulados, autoriza-se a compensação de todos e quaisquer reajustes concedidos no período de 01º/06/14 a 31/05/2015 sejam os decorrentes de Acordos Coletivos, Aditivos a Convenção Coletiva, e os espontaneamente concedidos, no período, exceto os mencionados no item XII da Instrução Normativa nº1, do E. TST.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - EFEITOS DAS CONCESSÕES ECONÔMICAS.

Face aos ajustes descritos na presente cláusula, bem assim aqueles relativos aos pisos salariais, resta pactuada a integral quitação, mercê do presente instrumento, de todos e quaisquer índices de reajustes eventualmente devidos até 31 de maio de 2014 e de data-base da categoria, na forma do art. 7º, incisos XXVI e VI, da Constituição Federal.

PARÁGRAFO SEGUNDO – DIFERENÇAS SALARIAIS DE JUNHO, JULHO, AGOSTO, SETEMBRO E OUTUBRO/2015. As diferenças salariais dos meses de junho, julho, agosto, setembro e outubro/2015, inclusive aquelas relativas à aplicação dos pisos estabelecidos na cláusula denominada PISOS SALARIAIS, serão pagas com os salários de NOVEMBRO DE 2015, de forma destacada ao título de “DIF. SALÁRIO CCT” ou título equivalente e semelhante, na folha a ser emitida em dezembro de 2015.

PISOS SALARIAIS A PARTIR DE 01º DE JUNHO DE 2015.

A - Os empregados nas funções de aprendizes, faxineiras, vigilância, guarda, portaria, copa-cozinha e "offices-boys", não poderão ganhar, a partir de junho de 2015, menos que R\$ 1.092,00 (hum mil e noventa e dois reais).

B - Os empregados de outras funções que não as acima, inclusive COMISSIONISTAS, não poderão ganhar, a partir de junho de 2015, menos que R\$ 1.128,00 (um mil, cento e vinte e oito reais).

COMISSIONISTAS.

I - PISO - o piso salarial dos comissionistas será equivalente ao estipulado no item B da cláusula denominada PISOS SALARIAIS.

II - MÉDIA DOS COMISSIONISTAS (CÁLCULO DE AVISO PRÉVIO, FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS)

As férias, o 13º salário e o aviso prévio dos comissionistas serão de valor igual à média dos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à concessão ou pagamento do benefício, atualizando-se os valores de comissões mensais pelo índice do INPC ou o índice que o substituir e puder ser aplicado aos salários.

III - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS DOS COMISSIONISTAS.

As empresas ficam obrigadas a declarar de modo inequívoco aos comissionistas, o valor ou o "quantum" sobre o qual foi aplicado o percentual das comissões ou sobre o qual estas foram calculadas.

IV - REPOUSO SEMANAL

Fica ajustado que o cálculo correspondente ao repouso semanal remunerado de que trata a lei 605/49, dos empregados comissionistas será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias úteis efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

V - PRAZO (O MÊS PARA O LEVANTAMENTO DAS COMISSÕES).

Para os empregados comissionistas o levantamento das vendas para efeito do pagamento das comissões e reflexos delas, o mês será contado do dia 26 de um mês ao dia 25 do mês seguinte, devendo ser pagas até o 5º dia útil ao mês a que se referem.

VI- CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência dos valores arrecadada pelos empregados que desempenham funções de caixa, será feitas na presença deles e, em não sendo esta possível, não serão responsáveis por eventuais alegações de faltas ou erros.

VII - CHEQUES SEM FUNDOS E CARTÕES DE CRÉDITOS.

Somente serão de responsabilidade dos caixas e destes cobrados (parágrafo 1º, do art.462 da CLT), os cheques sem fundos ou cartões de créditos não acolhidos pelas empresas emitentes dos cartões, quando os caixas não atenderem as normas internas das empresas, regulamentadoras da adoção de tais meios de pagamentos das vendas.

VIII - GESTANTE COMISSIONISTA.

Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade ou indenização pela estabilidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média dos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à concessão ou pagamento do benefício, atualizando-se os valores de comissões mensais pelo índice do INPC ou o índice que o substituir e puder ser aplicado aos salários.

RENEGOCIAÇÃO.

Quando convocado o Sindicato patronal não poderá se negar a estabelecer negociações com o Sindicato profissional, a respeito do que se previu na tratativa coletiva ou de assuntos de interesses recíprocos.

ASSENTOS PARA DESCANSO.

Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho, de modo a lhe permitir o uso nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos aos clientes.

FÉRIAS PROPORCIONAIS.

Para os empregados, com mais de 6 (seis) meses e menos de 12(doze) meses de trabalho e que não tenham sido despedidos com justa causa, assegurar-se-ão as férias proporcionais, calculadas na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

INÍCIO DO GOZO DAS FÉRIAS.

O início do gozo das férias individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábado, domingo e feriados, ou dia de compensação do repouso semanal remunerado.

GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS.

A gratificação de 1/3 de férias, prevista no inciso XVII, do art. 7º da Constituição Federal, será paga aos empregados mesmo no caso das férias serem indenizadas.

ÉPOCA DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DE FÉRIAS.

Deverá ser efetuado o pagamento das férias, da gratificação de férias e, se for o caso, da primeira metade do 13º salário, até 2 (dois) dias antes da data do início do gozo de férias, consoante art. 145 da CLT.

FÉRIAS DO ESTUDANTE

Aos empregados, com menos de 18 anos, estudantes devidamente matriculados em estabelecimento regular de ensino, assegura-se o direito de gozo de férias coincidente com o das férias escolares, se àquelas fizer jus.

PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO PARA EMPREGADOS ESTUDANTES.

É vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a sua situação junto às empresas, ficando a critério deles o acolhimento da citada prorrogação.

ABONOS DE FALTAS ESPECIAIS.

Aos empregados estudantes e vestibulandos, serão abonadas as faltas ao trabalho, por motivo de provas ou exames na região em que trabalham ou estudam, desde que devidamente comprovadas.

ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.

Assegura-se às empresas abrangidas pela CONVENÇÃO COLETIVA, a possibilidade de celebrar ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, com a participação do Sindicato Profissional, para pactuar condições econômicas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no título VI da CLT, ou para estabelecer horários de trabalhos diferenciados para os setores de recepção e entrega de veículos, vendas de veículos, peças e nas oficinas, consultando-se, sempre, os empregados interessados.

DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA.

Quando o empregado for despedido por justa causa, o empregador deverá entregar a declaração do motivo determinante do despedimento.

ESTABILIDADE DA GESTANTE.

Garante-se o emprego da mulher desde o início da gravidez até 5(cinco) meses depois do parto.

AMAMENTAÇÃO.

Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis (6) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

CRECHE.

As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação. A exigência poderá ser suprida por meio de creches conveniadas, ou em regime comunitário ou a cargo da LBA ou do SESC.

COMPROVANTE DE PAGAMENTO.

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados, comprovantes de pagamentos, "holerites" ou contracheques, detalhando as importâncias de todas as verbas salariais e os respectivos descontos efetuados, inclusive os valores de depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, do mês respectivo.

ANOTAÇÃO EM CTPS.

É obrigatória a anotação na CTPS dos empregados o valor dos salários reajustados e os percentuais de comissões.

QUITAÇÃO.

Estabelece-se a obrigatoriedade do empregador de pagar as verbas rescisórias no prazo de lei e dar baixa na CTPS, sob pena de pagar a multa prevista no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS.

As empresas que não pagarem os salários dos seus empregados no prazo estipulado no parágrafo único do art. 459 da CLT serão obrigadas a pagar o que deverem a este título com uma multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial devido até 30 (trinta) dias após o prazo legal de pagamento e 20% (vinte por cento) se o atraso for superior a 30 dias.

ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

1 - PARA EMPREGADO CONVOCADO AO SERVIÇO MILITAR.

Assegura-se estabilidade provisória até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desincorporação, ao empregado convocado para prestação de serviço militar compulsório. A estabilidade deixará de existir, se o empregado, voluntariamente, pedir incorporação ou prosseguimento de serviço militar. O empregado, quando no TIRO DE GUERRA deverá cumprir a jornada de trabalho normal de 44 horas semanais na empresa, cumprindo a jornada diária, a partir do instante em que compareceu à empresa, após o término das suas atividades diárias no serviço militar.

2 - PARA O EMPREGADO ACIDENTADO.

O empregado que sofrer acidente do trabalho e em decorrência dele tiver que se afastar do serviço, mediante auxílio-doença concedido por médico da Previdência Social, por prazo superior a 15 (quinze) dias, gozará de estabilidade no emprego por 12 (doze) meses, após a cessação da licença previdenciária.

UNIFORMES E EQUIPAMENTOS (EPIS) PARA O TRABALHO.

Os uniformes, quando instituídos pelas empresas e os EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO (EPIS), quando exigidos pela natureza do serviço, serão entregues aos empregados graciosamente.

ADICIONAL DE HORAS EXTRAS.

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) para as 2(duas) primeiras e de 100% (cem por cento) para as que excederem de 2(duas).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas extras do empregado comissionista serão calculadas conforme os critérios do Enunciado nº 340 do Tribunal Superior do Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO : Se ao empregado for pago, com habitualidade, horas extras, o valor delas, pela média, integrará os salários para o efeito do cálculo do Descanso Semanal Remunerado (Enunciado nº172 TST), das férias, do 13º salário, do aviso prévio

PARÁGRAFO TERCEIRO: Conforme o Enunciado nº118 do Tribunal Superior do Trabalho, os intervalos concedidos pelas empresas, na jornada de trabalho diária, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

O contrato de experiência somente terá validade se celebrado por escrito, com data de início datilografada e a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS.

TRABALHO APÓS AS 20,00 HORAS.

Quando os empregados trabalharem após as 20h00 terão direito a "marmitex" ou valor equivalente em dinheiro, por dia.

VALE TRANSPORTE.

As empresas concederão aos seus empregados, quando estes o desejarem, o VALE-TRANSPORTE, em número adequado e suficiente que lhes permita locomoverem-se de suas casas para o trabalho e vice-versa, em todos os dias úteis de trabalho, cobrando o percentual de 6% (seis por cento), calculado sobre o montante das verbas salariais legais ou contratuais. No caso das empresas solicitarem o trabalho dos empregados em dias não úteis, deverão igualmente conceder o VALE-TRANSPORTE.

INDENIZAÇÃO ADICIONAL.

Assegura-se aos empregados a indenização adicional tratada nas leis 6.708/79 e 7.238/84, quando despedidos imotivadamente nos 30(trinta) dias que antecederem a data-base.

"RAIS" ANUAL.

As empresas encaminharão ao SINDICATO PROFISSIONAL cópia da sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, na mesma ocasião que a entreguem aos órgãos oficiais.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EMPREGADO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA.

Será assegurado o emprego, nos doze meses que antecederem o implemento do tempo necessário à aposentadoria, ao empregado que tiver no mínimo cinco anos de serviço na empresa, ressalvando-se a ocorrência de justa causa.

Parágrafo Primeiro: Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade (65 anos para o homem

e 60 anos para a mulher) e por tempo de serviço (35 anos para o homem e 30 anos para a mulher).

Parágrafo Segundo: Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

Parágrafo Terceiro: Deixará de gozar a estabilidade o empregado que, após os 12 meses previstos no *caput*, não tenha requerido a aposentadoria.

ADICIONAL NOTURNO.

O trabalho noturno, como tal definido em lei, será pago com adicional de 30% (trinta) por cento, sobre o valor da hora normal do trabalho diurno.

ADICIONAIS POR TRABALHO INSALUBRE E PERIGOSO.

O adicional de trabalho perigoso será de 30%(trinta por cento) do salário contratual e o do trabalho insalubre, os adicionais serão de 45%, 25% ou 15%, calculado sobre o salário-mínimo, caso se trate, respectivamente, de insalubridade máxima, média ou mínima, assim definidas na lei, por perícias ou por sentença da Justiça do Trabalho.

Na definição e classificação das atividades perigosas e insalubres será observada a legislação existente. A incidência e fixação de adicional para atividade penosa ficará dependente de regulamentação especial, de tratativas coletivas, de sentenças normativas, de ajuste entre as empresas e seus empregados ou de perícias ou sentenças da Justiça do Trabalho.

PISO SALARIAL PARA O CÁLCULO DE INSALUBRIDADE.

Qualquer que seja o salário dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva se e quando for devido o adicional de insalubridade, este será calculado com base no valor de R\$724,00 (setecentos e vinte e quatro reais).

COMPROVAÇÃO DO FGTS

Por ocasião da homologação de rescisão de contrato, as empresas fornecerão aos empregados o extrato da conta do FGTS, onde conste a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado.

Parágrafo Único: As empresas, por ocasião da rescisão contratual, apresentarão os últimos 12 (doze) comprovantes de pagamentos de salários.

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL.

Durante a vigência do presente Acordo, o período do aviso prévio dado ou devido a qualquer das partes, será:

Tempo de serviço	Aviso prévio
-------------------------	---------------------

Até 1 ano	30
Até 2 anos	33
Até 3 anos	36
Até 4 anos	39
Até 5 anos	42
Até 6 anos	45
Até 7 anos	48
Até 8 anos	51
Até 9 anos	54
Até 10 anos	57
Até 11 anos	60
Até 12 anos	63
Até 13 anos	66
Até 14 anos	69
Até 15 anos	72
Até 16 anos	75
Até 17 anos	78
Até 18 anos	81
Até 19 anos	84
Até 20 anos	87
A partir de 20 anos	90

Parágrafo primeiro: Durante o período do aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações no contrato de trabalho.

Parágrafo segundo: Fica estabelecida a possibilidade de o empregador optar pelo cumprimento do aviso prévio de 30 (trinta) dias, com indenização do período remanescente.

ADMISSÃO DE MENORES.

Os menores de 18 anos serão admitidos no emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho do menor.

EXPEDIENTE DURANTE O CARNAVAL.

Não haverá expediente e respectivo trabalho na terça-feira de carnaval.

REFEIÇÕES.

Faculta-se às empresas a fornecer aos empregados refeições ou vales-refeições nos termos do PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO (Lei nº6.321/78, regulamentada pelo Decreto nº78.676, de 08/11/76), e do valor efetivamente recebido como vale refeição ou "ticket" da empresa, esta poderá descontar dos salários do empregado até 20% (vinte por cento).

REFEITÓRIOS.

Se as empresas criarem refeitórios ou locais para os empregados fazerem refeições, autoriza-se a que os empregados neles permaneçam durante os períodos ou intervalos de descanso. A permanência dos empregados nas dependências das empresas, não será considerada como tempo à disposição para nenhum efeito legal.

JORNADA SEMANAL

Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados da categoria em 44 (quarenta e quatro) horas semanais de conformidade com a Lei 12.790/2013.

ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

As empresas fornecerão aos empregados demitidos, atestados de afastamento e salários.

ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS ÀS EMPRESAS.

Assegura-se o acesso de dirigentes sindicais no recinto das empresas, nos intervalos destinados à alimentação e repouso dos empregados, para lhes possibilitar desempenhar suas funções, sendo-lhes, entretanto, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva às empresas e aos sócios, proprietários ou dirigentes.

RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS.

As empresas encaminharão ao Sindicato profissional, cópias das guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos empregados contribuintes e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

GARANTIA DE EMPREGO AOS SUPLENTES DA CIPA.

Assegura-se a garantia do art. 165 da CLT aos representantes dos empregados nas CIPAS, mesmo que suplentes.

DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a manter em quadros de avisos, uma cópia da Convenção Coletiva em vigência.

TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL.

Conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária, para a qual todos os integrantes foram formalmente convocados, inclusive para manifestarem oposição, face à decisão do E. STF – processo RE nº 220700-1 – RS e conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, (acórdão 26875/09), haverá taxa de contribuição assistencial mensal em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE IVAIPORÁ**, nos seguintes moldes: conforme deliberação da categoria, tendo em vista a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, deverá ser recolhido no mês de novembro de 2015, o equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) da remuneração *per capita*, de todo trabalhador auferida neste mês, sendo que o referido valor deverá ser recolhido em favor do Sindicato obreiro no mês seguinte ao recolhimento através de boleto bancário emitido pela entidade sindical obreira e nos meses de dezembro de 2015, janeiro, fevereiro, março, abril, e maio de 2016, no valor equivalente à 1,0% (um por cento) da remuneração “per capita”, a ser descontado de todo empregado da categoria, sócio ou não sócio, mensalmente, e recolhido em favor do sindicato obreiro no mês seguinte ao recolhimento, através de boleto bancário emitido pela entidade sindical obreira

Parágrafo Primeiro: O recolhimento será igual ao valor calculado sobre a remuneração total de cada empregado, sócio ou não sócio.

Parágrafo Segundo: Em caso de não recolhimento até a data apazada, o empregador arcará com o ônus acrescido da multa estabelecida no artigo 600 da CLT, e multa de um salário mínimo, que será revertido em prol do Sindicato dos Empregados no Comércio de Ivaiporã.

Parágrafo Terceiro: Os empregados poderão manifestar oposição aos descontos, mediante comunicado manuscrito, entregue diretamente ao Sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias contados da data do registro da Convenção.

FORO COMPETENTE.

O foro competente para a discussão das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho é a Justiça do Trabalho.

AÇÃO DE CUMPRIMENTO.

Em caso de inadimplemento de quaisquer cláusulas desta CONVENÇÃO COLETIVA, ficará assegurado ao SINDICATO PROFISSIONAL, a ajuizar em favor do empregado prejudicado, associado ou não do sindicato, AÇÃO DE CUMPRIMENTO na Justiça do Trabalho, para obter sentença que imponha o respeito às cláusulas convencionadas.

PENALIDADE.

O inadimplemento de qualquer obrigação prevista nesta CONVENÇÃO NORMATIVA, importará ao empregador inadimplente a pagar, em favor do empregado prejudicado, cumulativamente e por cláusula não cumprida, uma multa igual a 20% (vinte por cento) do maior piso salarial tratado nesta Convenção Coletiva. A multa será acrescida de mais 20%(vinte por cento), se a cláusula não cumprida for à alusiva à

época do pagamento de salários.

RENEGOCIAÇÃO.

Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho e de salários dos empregados, as partes convenientes abrirão novas negociações visando estabelecer, se for possível novas condições normativas.

E, por estarem as partes entre si justas e acordadas, assinam a presente em 5(cinco) vias de igual teor e forma, para os mesmos efeitos, comprometendo-se a depositar, para fins de registro e arquivo, uma via, na Delegacia Regional do Trabalho do Estado do Paraná, nos termos do art.614 da CLT, e do seu conteúdo darão divulgação aos interessados.

DAVID SOARES RUAS
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE IVAIPORA

ROBERTO CREMONEZ
Vice-Presidente
SINDICATO DO COMERCIO VAREJ DE VEICULOS DE LONDRINA

ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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