

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002609/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 23/10/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR050468/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.207127/2024-09  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/09/2024

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). SIRLENE DE FATIMA MAJESKI MAYER MARTINS;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJ DE VEICULOS DE LONDRINA, CNPJ n. 78.972.650/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ ERNESTO BLEY JUNIOR;

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 2024 a 31 de maio de 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores no Comércio**, com abrangência territorial em **Ivaiporã/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - CONDIÇÕES SALARIAIS. ABONO INDENIZATÓRIO**

As partes pactuam o pagamento de um reajuste correspondente a 4,60% (quatro inteiros e seis décimos por cento) que será aplicado sobre a parte fixa dos salários vigente em JUNHO de 2023, a partir da folha de pagamento do mês de OUTUBRO de 2024 cujo percentual é resultante do conjunto das cláusulas pactuadas na globalidade das negociações que resultaram na celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho, com expressiva participação dos empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE.**

Os empregados admitidos entre 15 de junho de 2023 e 14 de julho de 2024, considerando-se o mês como a fração superior a 15 (quinze) dias, o percentual do reajuste devido a partir de OUTUBRO de 2024, será proporcional conforme tabela abaixo:

**PERCENTUAL DO****ABONO CONVENCIONAL**

<b>MÊS ADMISSÃO</b>	<b>INDENIZATÓRIO</b>
jun/23	4,60%
jul/23	4,21%
ago/23	3,82%
set/23	3,43%

out/23	3,04%
nov/23	2,66%
dez/23	2,27%
jan/24	1,89%
fev/24	1,51%
mar/24	1,13%
abr/24	0,75%
mai/24	0,38%

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO – DO ABONO CONVENCIONAL. MESES DE JUNHO A SETEMBRO/2024.**

Exclusivamente, nos meses de JUNHO/2024, JULHO/2024, AGOSTO/2024, SETEMBRO/2024, será devido um ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO, correspondente ao percentual de 4,60% (quatro inteiros e sessenta décimos por cento) a incidir sobre os salários de junho de 2023, observando-se as mesmas condições e critérios de proporcionalidade do parágrafo anterior vinculados à data de admissão do empregado.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO – DOS PISOS CONVENCIONAIS.**

Os pisos salariais convencionais, passarão a ser os seguintes, **a partir de 1º de outubro de 2024**, para a jornada de 44 horas semanais:

A- Os empregados nas funções de aprendizes, faxineiras, vigilância, guarda, portaria, copa-cozinha e *office-boy*, não poderão ganhar, a partir de 1º de outubro de 2024, menos que R\$ 1.927,00 (um mil, novecentos e vinte e sete reais).

B - Os empregados de outras funções que não as acima, inclusive COMISSIONISTAS, não poderão ganhar, a partir de 1º de outubro de 2024, menos que R\$ 1.943,00 (um mil, novecentos e quarenta e três reais).

#### **PARÁGRAFO QUARTO: DO PRAZO.**

O **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** relativo aos meses de JUNHO a SETEMBRO/2024, poderá ser pago pelas empresas em 2(duas) parcelas: **1ª parcela**, na folha de pagamento de outubro de 2024, com vencimento para o 5º dia útil de novembro de 2024; **2ª parcela**, na folha de pagamento de novembro de 2024, com vencimento para o 5º dia útil de dezembro de 2024.

#### **PARÁGRAFO QUINTO – NA NATUREZA INDENIZATÓRIA.**

Os valores pagos a título de ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO dos meses de JUNHO, JULHO, AGOSTO e SETEMBRO/2024, tem natureza indenizatória, não podendo ser integrado na remuneração dos empregados, para qualquer fim, nem tampouco para recolhimentos de INSS, FGTS, Imposto de Renda ou para efeito de pagamento de toda e qualquer verba consectária da relação de emprego, nem tampouco para fins de apuração de horas extras, adicional noturno e demais.

#### **PARÁGRAFO SEXTO – BASE DE INCIDÊNCIA. SALÁRIO FIXO.**

Os empregados comissionistas não farão jus ao referido abono até setembro de 2024 e ao reajuste a partir de outubro de 2024, sendo que aqueles que recebem remuneração mista, farão jus ao **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** a ser apurado exclusivamente sobre a parte fixa de sua remuneração/salário.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO – COMPENSAÇÃO.**

As empresas que aplicarem o reajuste de 4,60% retroativo a junho de 2024 e aplicarem o piso convencional do parágrafo terceiro a partir de junho de 2024, ficam isentas do pagamento ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO. Caso tenham aplicado reajuste de antecipação em qualquer dos meses, poderão compensá-lo no valor do abono convencional.

#### **PARÁGRAFO OITAVO – ANTECIPAÇÃO.**

As empresas que concederam antecipação salarial de qualquer ordem sobre os salários, poderão compensar o valor concedido pelo valor do ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO ora pactuado, procedendo ao pagamento da DIFERENÇA DE ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO se houver, sendo aplicáveis as mesmas condições estabelecidas na presente cláusula, inclusive a natureza indenizatória da verba.

#### **PARÁGRAFO NONO – SALÁRIO BASE PARA PRÓXIMA DATA-BASE.**

O salário fixo a ser adotado como base para a incidência de reajuste para a próxima data-base em 1º de junho de 2025, será o salário de junho de 2023, reajustado pelo índice de 4,60%. Em razão da garantia da data-base

celebrada entre as partes, os pisos pactuados na CCT 2023/2024 permanecem em plena vigência até 31/09/2024.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO . DA PROPORCIONALIDADE.**

A tabela do Índice proporcional estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula, será aplicada unicamente considerando a data de admissão do empregado a partir de junho de 2023, sendo que ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO dos meses de junho a setembro /2024 e o REAJUSTE a partir de outubro de 2024, são indevidos aos empregados admitidos a partir de 16 de maio de 2024.

#### **CLÁUSULA QUARTA - VERBAS RESCISÓRIAS.**

Para fins de pagamento de verbas rescisórias decorrente decorrente de rescisão contratual operada no período de 1º de junho de 2024 a 31 de setembro de 2024, o valor do ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO será somado ao salário fixo para aferição do valor base de apuração das verbas rescisórias.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO- PRAZO. RESCISÃO.**

Fica garantido àqueles empregados que tiveram seus contratos rescindidos entre 1º de junho de 2024 e 30 de setembro de 2024, o recebimento referido ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO, de acordo com a data de admissão, com emissão de TRCT COMPLEMENTAR a ser quitado até o 5º dia útil do mês de novembro de 2024.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DA SUPRESSÃO DO ABONO**

**A partir do mês de outubro de 2024, inclusive, não mais será devido o pagamento do ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO.**

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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.

Parágrafo Único: 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.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMISSIONISTAS**

**I - PISO** - o piso salarial dos comissionistas, a partir de outubro de 2024, será equivalente ao estipulado no §3º da cláusula terceira.

## **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 feita 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.

# **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

## **CLÁUSULA NONA - DIA DO COMERCIÁRIO**

O empregado abrangido por esta CCT, em contrato por prazo indeterminado, fará jus, no mês em que comemora o seu aniversário, a uma verba indenizatória equivalente a 1/30 (um trinta avos) do piso convencional estabelecido no item B do parágrafo terceiro da cláusula terceira desta CCT.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Referida verba será paga ao título de INDENIZAÇÃO DIA DO COMERCIÁRIO e por caráter indenizatório não se integra na remuneração dos empregados, para qualquer fim, nem tampouco para recolhimentos de INSS, FGTS, I.Renda ou para efeito de pagamento de toda e qualquer verba consectária da relação de emprego, nem tampouco para fins de apuração de horas extras, adicional noturno e demais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado cujo aniversário tenha recaído entre 1º de junho e 30 de setembro de 2024, fará jus a referida verba na folha de pagamento do mês de outubro de 2024.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA

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

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

Assegura-se às empresas abrangidas pela CONVENÇÃO COLETIVA, a possibilidade de celebrar acordos individuais com seus empregados para pactuar condições econômicas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas na CLT com a alteração imposta pela lei 13.467/2017, ou para estabelecer horários de trabalhos diferenciados para os setores de recepção e entrega de veículos, vendas de veículos, peças e nas oficinas.

## FALTAS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

## FÉRIAS E LICENÇAS

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, sendo vedado seu início no período de 2 dias que antecedem feriados ou o dia do descanso semanal

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Ficam desobrigados do cumprimento da CCT, as empresas que celebrarem, com o SINDICATO PROFISSIONAL, acordos coletivos com cláusulas mais favoráveis, para aplicação específica no âmbito delas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO EM CTPS

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DA REVERSÃO ASSISTENCIAL

Conforme decisão do STF no tema nº 935 de outubro de 2023 e da decisão da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária realizada no dia 14 de maio de 2024, para a qual todos os integrantes foram formalmente convocados, inclusive para manifestarem oposição, haverá taxa de reversão assistencial em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE IVAIPORÃ**, nos seguintes moldes: conforme deliberação da categoria, tendo em vista a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores deverão descontar dos empregados, e recolher em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE IVAIPORÃ**, para o respectivo custeio da respectivo custeio da representação sindical, a taxa da reversão assistencial no valor equivalente a 2 (dois) dias de remuneração do trabalhador "per capita", até o limite do valor equivalente a 2/30 (dois trinta avos) do PISO previsto na letra "b", parágrafo terceiro da Clausula Terceira da presente convenção, descontados na folha do mês de outubro e recolhidos até o dia 10 do mês subsequente.

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

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, nos moldes do “caput” da presente cláusula, à qual deverá ser apresentada pelo empregado diretamente na sede do Sindicato ou mediante envio de carta com aviso de recebimento, no prazo de sessenta dias após o registro e divulgação do registro no Ministério do Trabalho da Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os requerimentos de oposição deverão ser entregues na sede do sindicato, em duas vias, de próprio punho, contendo nome completo do empregado, CPF, telefone de contato ou e-mail, razão social da empresa, CNPJ e endereço, bem como os dados do escritório de contabilidade para envio do requerimento. No caso de carta com aviso de recebimento, a assinatura do requerente deverá ter firma reconhecida em cartório.

**PARÁGRAFO QUINTO:** É vedado aos empregadores ou a seus prepostos, assim considerados, os gerentes e os integrantes de departamentos pessoal ou financeiro, a adoção de quaisquer procedimento, visando a induzir os empregados em proceder a oposição aos descontos, lhe sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quinto poderão ser responsabilizados, ficando sujeito à sanções administrativas ou civis cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O desconto da contribuição assistencial se faz no estrito interesse da entidade sindical profissional subscritora e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO AOS SUPLENTE DA CIPA.**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORO COMPETENTE

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

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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 atual vigente para o salário mínimo, de R\$ 1.412,00 (um mil, quatrocentos e doze reais).

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXPEDIENTE DURANTE O CARNAVAL**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO APÓS AS 20H00.**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - "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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

I. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

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

}

**SIRLENE DE FATIMA MAJESKI MAYER MARTINS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE IVAIPORA**

**LUIZ ERNESTO BLEY JUNIOR  
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>.