

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE IVAIPORÃ**, CNPJ nº. 80.059.330/0001-91, neste ato representado(a) por sua Presidente Sra. **SIRLENE DE FÁTIMA MAJESKI MAYER MARTINS**, CPF nº. 071.074.509-56;

**E**

**SINDICATO EMPRESARIAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE IVAIPORÃ**, CNPJ sob nº 72.098.668/0001-24, neste ato representado por seu Presidente **LUIS CARLOS FAVARIN**, inscrito no CPF nº 279.992.119-15.

Ambos devidamente autorizados por suas Assembleias Gerais, 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 categoria **EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA DE MERCADOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS**, com abrangência territorial para os municípios de Arapuã, Ariranha do Ivaí, Cândido de Abreu, Grandes Rios, Godoy Moreira, Ivaiporã, Jardim Alegre, Lidianópolis, Lunardelli, Manoel Ribas, Rio Branco do Ivaí, Rosário do Ivaí e São João do Ivaí e São Pedro do Ivaí.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado a partir de 1º de Junho de 2024, aos empregados abrangidos, os seguintes pisos salariais:

- a) Empacotador/pacoteiro, R\$ 1.672,00 (um mil seiscentos e setenta e dois reais);
- b) Aos demais empregados, R\$ 1.920,00 (um mil novecentos e vinte reais);
- c) O aprendiz fará jus ao salário-mínimo nacional, proporcional à carga horária que desempenhar;
- d) Fica garantido ao empregado que exercer a função de açougueiro o salário correspondente R\$ 2.112,00 (dois mil cento e doze reais);

5.



- e) Fica garantido ao auxiliar de açougueiro, a partir de 12 (doze) meses no exercício da função, na mesma empresa, o salário correspondente ao piso da letra "d", desta Cláusula.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários, vigentes em 1º de junho de 2023, serão reajustados, em 1º de junho de 2024, com aplicação do percentual de 5,20%.

Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2023, será garantido o reajuste salarial, proporcional ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

|               |      |                |      |
|---------------|------|----------------|------|
| JUNHO/2023    | 5,20 | DEZEMBRO/2023  | 4,65 |
| JULHO/2023    | 5,20 | JANEIRO/2024   | 3,78 |
| AGOSTO/2023   | 5,20 | FEVEREIRO/2024 | 2,87 |
| SETEMBRO/2023 | 5,18 | MARÇO/2024     | 1,60 |
| OUTUBRO/2023  | 5,01 | ABRIL/2024     | 1,30 |
| NOVEMBRO/2023 | 4,82 | MAIO/2024      | 0,72 |

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Serão compensados automaticamente todas as antecipações concedidas no período de 01 de junho de 2023 a 31 de maio de 2024, salvo os decorrentes de término de aprendizado, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O pagamento das diferenças salariais havidas a partir de junho de 2024 até a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão pagas pelos empregadores até o mês subsequente à assinatura do presente instrumento.

### Descontos Salariais

#### CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS

Fica o empregador autorizado a descontar em folha de pagamento mensal do empregado, adiantamentos salariais, vale farmácia, assistência médica, gastos em supermercados, cartão de crédito corporativo, mensalidade sindical ou de associação e outros, desde que haja consentimento por escrito do empregado, desde os descontos não ultrapassem o valor de 50% da remuneração.

#### CLÁUSULA SEXTA - CHEQUES SEM FUNDOS

O empregador somente poderá cobrar de seu empregado o valor referente a recebimentos de cheques devolvidos, se houver descumprimento pelo empregado das normas preestabelecidas pelo empregador para o procedimento.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

### CLÁUSULA SETIMA - MORA SALARIAL

Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, conforme determina a Lei nº 7.855, de 24 de Outubro de 1989.

### CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão obrigatoriamente aos empregados, comprovante de pagamento, especificando o nome da empresa, o nome do empregado, as parcelas pagas discriminadamente e, de igual modo, os descontos efetuados, inclusive o valor do recolhimento do FGTS. O comprovante de pagamento poderá ser fornecido por meio eletrônico, dispensando-se a assinatura do empregado, quando o salário for pago mediante depósito bancário ou qualquer outro meio eletrônico.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA NOVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 75% (setenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 90% (noventa por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

#### Outros Adicionais

### CLAÚSULA DÉCIMA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de valores de caixa deverá ser feita pelo empregador ou superior hierárquico na presença do (a) operador (a) responsável, sob pena de não poder imputar ao operador (a) eventual deficiência verificada a posterior.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Empregados que exerçam a função de caixa, receberão adicional mensal de 7,5% (sete e meio por cento) sobre seu salário a título de "Quebra de Caixa", sem incorporação ao salário, para que o empregador possa proceder aos descontos das diferenças de caixa, verificadas mediante a presença do operador.

### ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ALIMENTAÇÃO

Faculta-se ao empregador a concessão de auxílio alimentação com a co-participação do empregado, a fim de custear o almoço e o lanche dos mesmos, sendo que tal benefício não integra salário, nem gera reflexos ou encargos trabalhistas.

5. M

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A co-participação do empregado possui como teto o valor equivalente a 5% (cinco por cento) para o almoço e 2% (dois por cento) para o lanche, do salário base.

a) Até o limite de R\$ 111,52 (cento e onze reais e cinquenta e dois centavos) mensais para o almoço.

b) Até o limite de R\$ 41,82 (quarenta e um e oitenta e dois centavos) para o lanche.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Empresas que já adotam políticas de fornecimento de alimentação (almoço e lanche) com condições mais favoráveis a seus empregados, devem manter os procedimentos que já são praticados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica facultado ao empregado a opção de realizar ou não o almoço ou lanche fornecidos pela empresa. Essa opção deverá ser efetuada sempre até o dia 25 de cada mês, valendo para o mês seguinte. Uma vez feita a opção para recebimento do almoço ou lanche, independente de quantas vezes o empregado fizer uso do benefício o valor será cobrado integralmente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

Fica excluído da presente Convenção Coletiva de Trabalho a obrigatoriedade do pagamento do auxílio transporte previsto em Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, ressalvado o direito adquirido dos empregados que fazem jus ao benefício até a data de 31 de maio de 2022.

**Parágrafo único:** Para os empregados que fazem jus ao auxílio transporte previsto em Convenção Coletiva de Trabalho anteriores, o mesmo será reajustado para R\$ 5,48 (cinco reais e quarenta e oito centavos).

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento de empregado, o empregador pagará a um familiar habilitado, a título de auxílio funeral, 2,5 salários mínimos nacional, mediante recibo.

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

O pagamento das verbas rescisórias, incluindo-se a multa do FGTS em caso de dispensa sem justa causa, segue o que determina o Artigo 477 da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nas Rescisões contratuais dos empregados com mais de 01 (um) ano de serviço prestado, quando solicitado por escrito pelo empregado, deverá ter a sua

rescisão homologada pelo Sindicato dos Comerciantes, nos moldes do Art. 477 da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017, sob pena de multa convencional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de denúncia do contrato por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio dado pelo empregador ao empregado será em conformidade com a Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011.

§ 1º - O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu parágrafo único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

#### **Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação**

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

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento, devidamente datado, bem como anotar na CTPS o referido contrato ou o envio para o eSocial.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESCARGA DE MERCADORIAS**

Fica terminantemente proibida a utilização de empregados para a descarga de mercadorias vindas de fornecedores ou de outras unidades da mesma empresa, salvo aqueles contratados especificamente para tal função ou com função correlata.

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

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa desde o momento da confirmação da gravidez 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica assegurado a todas as gestantes o direito ao abono de faltas em virtude de consultas médico-hospitalares para acompanhamento gestacional, inclusive seu acompanhante se for comerciante, nos períodos anterior, durante e pós parto mediante

apresentação de atestados médicos e/ou declaração de comparecimento, com a limitação prevista na Lei 13.257/2016.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem ao máximo de 24 (vinte e quatro) meses de aquisição do direito a aposentadoria, e que contarem, no mínimo, 5 (cinco) anos de serviço no estabelecimento, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que faltar à aposentadoria, da mesma forma, fica devidamente assegurada a garantia ao emprego e salário a todos os empregados que estiverem ao máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição da aposentadoria e que contarem com no mínimo de 10 (dez) anos de serviços prestados a mesma empresa, desde que comunicada tal situação pelo empregado, à empresa, por escrito.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Completando o tempo e o prazo legal para obtenção do benefício, e não tendo o empregado requerido à aposentadoria a que tem direito, ficará a empresa eximida da obrigação, nesta hipótese e aviso prévio será de 30 dias.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social física ou eletrônica serão anotadas na admissão a função exercida e o salário a ser recebido, bem como o contrato de experiência e o prazo de sua duração. O prazo para devolução da Carteira de Trabalho ao empregado após as devidas anotações deverá seguir o que determina o artigo 29 da CLT ou envio das anotações para o eSocial dentro dos prazos legais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UTILIZAÇÃO DE APARELHO CELULAR, SMARTPHONES E OUTROS APARELHOS ELETRÔNICOS**

Considerando o comprometimento da saúde e segurança dos empregados e a qualidade dos serviços oferecidos a sociedade em geral, em virtude do uso imoderado de aplicativos de jogos e redes sociais, faculta-se ao empregador, de acordo com seu contexto laboral, vedar a utilização de telefone celular, smartphone, tablet ou qualquer dispositivo similar, durante a prestação dos serviços, exceto para aqueles empregados que, pela natureza da função, utilizem esses mesmos dispositivos como ferramentas de trabalho. Parágrafo Único: Optando pela vedação, deverá o empregador disponibilizar um contato permanente para casos de urgência ou emergência (chamados de escolas, creches, hospitais, entre outros) e cientificar seus empregados.

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

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

Seguindo o que determina a lei 12.790 de 2013, a jornada de trabalho dos empregados devem ser de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas poderão adotar a jornada de trabalho diária diferente da jornada prevista na lei 12.790 de 2013, desde que respeitado o limite de quarenta e quatro horas semanais.

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

### Compensação de Jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As prorrogações da jornada de trabalho diária e semanal serão efetuadas de acordo com a legislação vigente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O banco de horas poderá ser pactuado mediante acordo individual escrito, para compensação no prazo máximo de 6 (seis) meses.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A utilização do Banco de Horas não impede a realização de trabalho extraordinário, nem a este prejudica, sendo mantida a eficácia da compensação prevista no Art. 59 da CLT.

**PARTÁGRAFO QUARTO:** o empregado terá acesso ao extrato do banco de horas contendo o saldo e a movimentação dos débitos e créditos no cartão de ponto mensal. Esta informação será disponibilizada, por meio eletrônico para aqueles empregados que tenham equipamento eletrônico disponível. Ainda pode solicitar informações ao departamento de recursos humanos da empresa, quando assim desejar.

### Intervalos para Descanso

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LANCHES

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.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALOS PARA REFEIÇÕES

Fica autorizado que os empregados estão autorizados a realizar intervalos para refeição e descanso conforme abaixo:

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Poderão exceder a duas horas de intervalo de descanso, desde que respeitada a legislação vigente.

### Descanso Semanal

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal remunerado será fruído pelo menos, em 01 (um) domingo ao mês para os empregados do sexo masculino e para os empregados do sexo feminino em dois domingos ao mês de forma alternada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É vedado a concessão de folgas compensatórias pelo trabalho aos domingos, em dias de feriados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A presente cláusula terá validade após assinatura e registro da presente Convenção Coletiva.

### **Controle de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPONIBILIZAÇÃO DE CARTÃO PONTO**

As empresas disponibilizarão aos seus empregados o espelho mensal dos cartões de ponto, através de meios eletrônicos, sendo dispensadas da apresentação física do documento e por consequência não tendo a obrigatoriedade de coletar assinatura nos respectivos documentos.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS**

As faltas conforme parágrafos a seguir serão abonadas pelo empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidades ou tratamento de saúde de seus filhos de até 08 (oito) anos, comprovados por atestado médico ou declaração de comparecimento, por no máximo de 06 (seis) dias por ano. No caso de internamento hospitalar de seus filhos de até 08 (oito) anos, o empregado também poderá ausentar-se do trabalho sem perda de rendimento pelo período do internamento, até o limite de 10 (dez) dias por ano, cuja comprovação deverá ser realizada por documento médico que comprove o internamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes por ocasião da realização de vestibulares e provas do ENEM, quando comprovarem a prestação dos exames.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Abonar-se-ão as faltas dos empregados, que comprovadamente faltarem ao trabalho devido a óbito de pai, mãe, filho, cônjuge, irmão, pelo período de 4 (quatro) dias consecutivos contados a partir da data do falecimento, situação essa que deverá ser comprovada por cópia do atestado de óbito da pessoa falecida.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVA - TRABALHO EM FERIADOS**

**AS EMPRESAS NÃO PODERÃO UTILIZAR DA MÃO DE OBRA DE SEUS EMPREGADOS NOS SEGUINTE FERIADOS: NATAL, CONFRATERNIZAÇÃO DE ANO NOVO, PÁSCOA, DIA DO TRABALHO E DIA DO PADROEIRO DA CIDADE.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Com fundamento no que dispõe o artigo 611- A da CLT, nos princípios da autonomia privada coletiva e da adequação setorial negociada, bem como aprovação assemblear das categorias profissional e econômicas, fica facultado as empresas o trabalho nos feriados, como exceção daqueles previstos no caput da presente cláusula, mediante as seguintes condições:

- A) Por feriado trabalhado, sem prejuízo da remuneração normal, será pago a cada empregado um abono indenizatório no valor de R\$60,00 (sessenta reais), para a jornada de 5 (cinco) horas trabalhadas e de R\$100,00 (cem reais), para a jornada laborada além de 5 (cinco) horas diárias. Este abono não integra a remuneração para nenhum efeito legal. O pagamento da bonificação ocorrerá na folha de pagamento do mês de referência ao feriado trabalhado.
- B) As horas laboradas nos feriados poderão ser pagas com adicional de 100% ou compensadas dentro de 60 dias, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.
- C) Nos dias de feriados elencados no caput da presente cláusula, o estabelecimento deverá permanecer fechado ao público, ficando autorizado o trabalho indispensável a manutenção de equipamentos, mercadorias e segurança dos estabelecimentos, com quadro máximo de 03 (três) empregados para cada loja/estabelecimento, devendo estes seguir com o estabelecido nas letras A e B desta cláusula.
- D) Considerando que a presente Convenção Coletiva de Trabalho está sendo firmada somente em 31/10/2024, as empresas que laboraram com mão de obra de empregados no dia 07 de setembro de 2024 e 12 de outubro de 2024, sem acordo com a Entidade Sindical Obreira, ficam obrigadas ao pagamento de uma bonificação no valor de R\$140,00 (cento e quarenta reais) para cada empregado que laborou nos dias 07 de setembro de 2024 e 12 de outubro de 2024, a ser pago no mês subsequente a assinatura do presente instrumento, bem como uma folga compensatória dentro de 60 dias, sem prejuízo do descanso semanal remunerado e sem prejuízo de ação judicial já proposta ou a propor pela Entidade Sindical Obreira. Este abono não integra a remuneração para nenhum efeito legal.

### Uniforme

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA – UNIFORMES

Quando exigidos para 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.

**PARAGRAFO 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, sob pena de arcar com os valores respectivos.

### Relações Sindicais

#### Acesso a Informações da Empresa

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RAIS

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à Entidade Sindical dos Empregados desde que solicitado, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento

equivalente, contendo a relação de empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da solicitação. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, não repassar a terceiros e se comprometer a tratar os dados fornecidos de acordo com a Lei 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva às empresas e aos sócios, proprietários ou dirigentes.

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL

As empresas deverão descontar em folha de pagamento dos empregados e recolher em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE IVAIPORÁ**, para o respectivo custeio da representação sindical, a taxa negociada no valor equivalente a 2 (dois) dias da remuneração do trabalhador (per capita), até o limite do valor equivalente a 2/30 (dois trinta avos) previsto na letra b, da Cláusula Terceira da presente convenção coletiva de trabalho, e recolhido até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

**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, que deverá ser apresentada pelo empregado, diretamente na sede do sindicato ou mediante envio de carta com aviso de recebimento, no prazo de 60 dias após o registro da Coletiva de Trabalho. O Sindicato recepcionará as correspondências de oposição e fornecerá o ciente encaminhando às empresas para evitar o desconto em folha. 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 QUARTO:** É proibido aos Empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes de lojas e representantes da área de Recursos Humanos ou Financeiro, a adoção de qualquer procedimento que venha induzir os empregados a apresentarem cartas de oposição ao desconto da taxa de reversão assistencial, ou elaborarem modelos a serem copiados pelos empregados.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O desconto da taxa de reversão assistencial se faz no estrito interesse da entidade laboral e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados também para a assistência dos membros da categoria respectiva para as negociações coletivas.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Pelo descumprimento da presente cláusula, fica estipulada multa no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), sem prejuízo da multa do artigo 600 da CLT, que será revertida em prol do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE IVAIPORÃ**.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL.**

Conforme decisão da Assembleia Geral Extraordinária realizada aos 29 dias do mês de fevereiro de 2024. 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 (taxa negocial), para manutenção dos serviços assistenciais da entidade e em função da negociação coletiva, 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) As Empresas pagarão R\$ 227,06 (Duzentos e vinte e sete reais e seis centavos), por filial estabelecida na base do Sindicato Patronal signatário deste instrumento coletivo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O recolhimento da contribuição deverá ser realizado por meio de depósito bancário a ser creditado em parcela única no Banco Cresol Agência 1787, Operação 003, Conta Corrente 11.280-1 ou PIX 72.098.668/0001-24, pelo CNPJ da matriz, e calculado com base na tabela acima.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa deverá encaminhar o comprovante de depósito para o endereço [sincomercio@gmail.com](mailto:sincomercio@gmail.com). Após o recebimento destas informações o sindicato patronal emitirá o recibo e encaminhará por e-mail se assim for solicitado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A contribuição acima referida deve ser recolhida até 30/11/2024, sendo que após a data, as empresas inadimplentes estão sujeitas a multa moratória 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A empresa que não recolher a contribuição referente a esta cláusula, estará sujeita as penalidades previstas em Lei e nesta CCT.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica assegurado as empresas o direito de oposição a contribuição negocial, que deverá ser apresentada pelo sócio administrador, diretamente na sede do sindicato ou mediante envio de carta com aviso de recebimento, no prazo de 60 dias após o registro e divulgação do registro no da Convenção Coletiva de Trabalho. O Sindicato recepcionará as

correspondências de oposição e responderá às empresas para que fiquem cientes das restrições que essa medida acarreta.

**PARÁGRAFO SEXTO:** É vedado aos prepostos ou contadores a adoção de qualquer procedimento que venha induzir os empresários(as) a apresentarem cartas de oposição ou elaborarem modelos a serem copiados, sob pena de enquadramento em atitude anti-sindical vedada e passível de aplicação de multa pelo MPT - Ministério Público do Trabalho.

**PARÁGRAFO SETIMO:** Pelo descumprimento da presente cláusula, fica estipulada multa no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), Sem prejuízo dos demais encargos, que será revertida em prol do **SINDICATO EMPRESARIAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE IVAIPORÃ.**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ÔNUS JUDICIAL OU EXTRAJUDICIAL - CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

As empresas, como gestoras da folha de pagamento de seus empregados, efetuarão o desconto da Reversão Assistencial, nos termos estabelecidos neste instrumento normativo, atuando como simples intermediários. Ou seja, não cabe às empresas, desde que tenham cumprido os termos estabelecidos, nenhum ônus judicial ou extrajudicial em razão do referido desconto.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, no prazo de até 15 dias antes da audiência designada, para, querendo, intervir na relação processual conforme seu interesse.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Qualquer dúvida ou divergência, em relação à aplicação dos termos da presente Convenção Coletiva de trabalho, primeiramente, deve-se buscar uma solução amigável, em reunião convocada pela parte suscitante da divergência.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A parte interessada deverá ser convocada mediante anuência, com antecedência mínima de 10 dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na convocação deverá constar a data, hora, local e os assuntos da reunião mencionada.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Persistindo a divergência a parte suscitante poderá recorrer à justiça do trabalho.

16



## Descumprimento do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES

Pelo descumprimento das obrigações previstas nesta Convenção Coletiva de trabalho fica estabelecida multa no valor equivalente a R\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais) pelo descumprimento das obrigações previstas, por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada.

### Outras Disposições

### CLÁUSULA OITAVA- FORO

Fica eleito o foro da sede dos Sindicatos convenientes, para dirimir quaisquer dúvidas ao cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Ivaiporã, 31 de outubro de 2024

  
SIRLENE DE FÁTIMA MAJESKI MAYER MARTINS

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE IVAIPORÃ

  
LUIS CARLOS FAVARIN

Presidente

SINDICATO EMPRESARIAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE IVAIPORÃ

Serviço de Registro Civil das Pessoas Naturais e Serviço de RTD e PD

SERVIÇO DE REGISTRO CIVIL DAS PESSOAS NATURAIS  
E SERVIÇO DE REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS  
E CIVIL DAS PESSOAS JURÍDICAS

Avenida Tancredi Neves, nº1110 - Centro  
Fone: (43) 3472-2910  
Selo Digital:  
SFTD6dvdm4CwbGPrv9Eaf6Z1q  
Consulte em [www.fujarjoh.com.br](http://www.fujarjoh.com.br)

PROTOCOLO Nº 0047738  
REGISTRO Nº 0032893  
LIVRO B-183 - FLS. 273/279

Emolumentos: R\$84,10 (VRC 3,00) Funerárias: R\$11,07,  
ISSQN: R\$3,92, FUNDEF: R\$4,90, Selo: R\$5,75,  
Distribuidor: R\$9,14, Digitalização: R\$5,81.  
Total: R\$ 123,69

Ivaiporã-PR, 04 de novembro de 2024.

  
Bruna Setie Fujii Yamagida  
Escrivente Autorizada

