

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002080/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/07/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039051/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.205470/2025-91
DATA DO PROTOCOLO: 18/07/2025

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 EMPRESARIAL DO COMERCIO VAREJISTA DE IVAIPORA, CNPJ n. 72.098.668/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS CARLOS FAVARIN;

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 2025 a 31 de maio de 2026 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categorias(s) Trabalhadores no Comércio,, com abrangência territorial em Cândido de Abreu/PR, Grandes Rios/PR, Ivaiporã/PR, Jardim Alegre/PR, Lunardelli/PR, Manoel Ribas/PR, Rosário do Ivaí/PR e São João do Ivaí/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado a partir de 1º de Junho de 2025, aos empregados abrangidos, os seguintes pisos salariais:

- a)** Empacotador/pacoteiro, R\$ 1.785,50 (um mil setecentos e oitenta e cinco reais e cinquenta centavos);
- b)** Aos demais empregados, R\$ 2.051,00 (dois mil e cinquenta e um 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\$ 2.256,00 (dois mil duzentos e cinquenta e seis reais);
- 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 2024, serão reajustados, em 1º de junho de 2025, com aplicação do percentual de 6,80%.

Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2024, será garantido o reajuste salarial, proporcional ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

JUNHO/2024	6,80	DEZEMBRO/2024	4,37
JULHO/2024	6,46	JANEIRO/2025	3,72
AGOSTO/2024	6,29	FEVEREIRO/2025	3,72
SETEMBRO/2024	6,29	MARÇO/2025	1,76
OUTUBRO/2024	5,64	ABRIL/2025	1,09
NOVEMBRO/2024	4,81	MAIO/2025	0,46

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão compensados automaticamente todas as antecipações concedidas no período de 01 de junho de 2024 a 31 de maio de 2025, 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 2025 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 funcionário, adiantamentos salariais, vale farmácia, assistência médica, gastos em supermercado, cartão de crédito corporativo, mensalidade sindical ou de associação e outros, desde que haja consentimento por escrito do empregado, desde que os descontos não ultrapassem o valor de 50% da remuneração.

CLÁUSULA SEXTA - CHEQUE 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 SÉTIMA - 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 NONA - 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) até 40 (quarenta) mensais, e de 90% (noventa por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA - CONFERENCIA 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.

Auxílio 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.

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 (cem reais e quarenta e sete centavos) mensais para o almoço;
- b)** Até o limite de R\$ 41,82 (cento e seis reais) mensais 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.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE 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\$ 5,85 (cinco reais e oitenta e cinco 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 aí 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 comerciários, nos moldes do artigo 477 da CLT com a redação da Lei 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.

Paragrafo Primeiro - 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.

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 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 aposentaria e que contarem com no mínimo de 10 (dez) anos de serviços prestados a mesma empresa, desde que comunicada a 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 a aposentadoria a que tem direito, ficará a empresa eximida da obrigação, nesta hipótese o aviso prévio será de 30 dias.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÕES EM 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 7h20m (sete horas e vinte minutos) diários respeitando-se 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.

Parágrafo Terceiro: Fica autorizado que os empregados estão autorizados a realizar intervalos para refeição e descanso, podendo exceder a duas horas de intervalo de descanso desde que respeitada a legislação vigente.

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.

Parágrafo 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.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 compensatorias pelo trabalho aos domingos, em dias de feriado.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 6 (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 medico 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 faltem 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 OITAVA - 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\$64,10 (sessenta e quatro reais e dez centavos), para a jornada de 5 (cinco) horas trabalhadas e de R\$106,80 (cem e seis reais e oitenta centavos), 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) Fica convencionado que as empresas que quiserem trabalhar no feriado do padroeiro, com uso de mão de obra de funcionários, será pago a cada funcionário, sem prejuízo da remuneração normal, um abono indenizatório no valor de R\$90,00 (noventa reais), para a jornada de 5 (cinco) horas trabalhadas e de R\$150,00 (cento e cinquenta 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 deverá ser feito na folha de pagamento do mês trabalhado. As horas laboradas no feriado poderão ser pagas com adicional de 100% ou compensadas dentro de 60 dias, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

D) 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

Parágrafo Único: Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem, sob pena de arcar com os valores respectivos.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

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).

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 IVAIPORÃ**, 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 a assinatura da 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 TERCEIRA - 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, os 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 QUARTA - 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.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPRESAS E EMPREGADOS ABRANGIDOS

A Convenção Coletiva de Trabalho abrange as empresas e empregados das respectivas categorias econômicas e profissionais em Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e varejo no mesmo local), nos municípios de Arapuã/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Cândido De Abreu/PR, Godoy Moreira/PR, Grandes Rios/PR, Ivaiporã/PR, Jardim Alegre/PR, Lidianópolis/PR, Lunardelli/PR, Manoel Ribas/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rosário Do Ivaí/PR, São João Do Ivaí/PR e São Pedro do Ivaí/PR.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

Pelo descumprimento das obrigações previstas nesta Convenção Coletiva de trabalho fica estabelecida multa no valor equivalente a R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) pelo descumprimento das obrigações previstas, por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TAXA NEGOCIAL DOS PATRONAL

Conforme decisão da Assembleia Geral Extraordinária realizada aos 29 dias do mês de abril de 2025. 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. 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 30/10/2025, 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 10 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**.

}

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

LUIS CARLOS FAVARIN
Presidente
SINDICATO EMPRESARIAL DO COMERCIO VAREJISTA DE IVAIPORA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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