

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE IVAIPORÃ, REALIZADA EM 14 DE MAIO DE 2024.

ABERTURA DA ASSEMBLEIA. No dia 14 de maio de 2024 as dezoito horas e trinta minutos, em segunda convocação, realizou-se a Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato dos Empregados no Comércio de Ivaiporã, legalmente convocada, de conformidade com o edital publicado no jornal Paraná Centro, edição 1533, de 08 a 14 de maio de 2024, página 18, no Sintracom, localizado na rua Rio Grande do Sul, nº685, centro, na cidade de Ivaiporã, Estado do Paraná, com a presença de 17 (dezesete) associados e 17 (dezesete) integrantes da categoria, não sócios. A senhora Sirlene de Fatima Majeski Mayer Martins, Presidente da Entidade, cumprimentou e agradeceu a todos os presentes que vieram na data de hoje cumprir com suas obrigações, como sócios desta Entidade e também como integrantes da categoria e não sócios. Informou que o sistema de votação na presente Assembleia, na forma prevista pelo Estatuto, será por aclamação, não havendo a necessidade da instalação de mesa de trabalhos. Para tanto determinou que a senhora Alice Dias Magalhães, secretária da Entidade procedesse a leitura do edital de convocação. **EDITAL DE CONVOCAÇÃO - 03/2024 ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA** A Presidente do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE IVAIPORÃ**, no uso das atribuições que lhe conferem o estatuto da entidade e a legislação vigente, convoca os integrantes das categorias profissionais representados por esta Entidade e os associados quites com a tesouraria e em condições de votar, para participarem da Assembleia Geral Extraordinária a realizar-se-á em data de **14 de maio de 2024**, na Rua Rio Grande do Sul, 685, centro, na cidade de Ivaiporã, PR, as 18h00 (dezoito horas) em primeira convocação, onde será deliberado, votado e aprovado o **ROL DE REIVINDICAÇÕES** para a nova Convenção Coletiva de Trabalho com vigência de 01 de junho de 2024 a 31 de maio de 2025, bem como as seguintes matérias constante da ordem do dia. A) Autorização para a Diretoria negociar com as categorias econômicas **CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, PISOS SALÁRIOS E FIXAÇÃO DE TAXA NEGOCIAL**, para os trabalhadores representados por esta Entidade, nas cidades de Arapuã, Ariranha do Ivaí, Cândido de Abreu, Godoy Moreira, Grandes Rios, Ivaiporã, Jardim Alegre, Lidianópolis, Lunardelli, Manoel Ribas, Rio Branco do Ivaí, Rosário de Ivaí, São João de Ivaí, São Pedro do Ivaí, com data base em 01 de junho. B) Aprovação do Rol de Reivindicações da categoria na base supracitada. C) Itens diversos. O quórum para validade da Assembleia obedecera os requisitos legais. Ivaiporã 07 de maio de 2024. Sirlene De Fátima Majeski Mayer Martins – Presidente. A Presidente da Entidade esclareceu aos presentes que no mês de junho inicia-se o mês da data base e é época de negociações da nova Convenção Coletiva, uma vez que a CCT expirou no dia 31 de maio de 2024, passando se então para as matérias constantes da Ordem do Dia.....

A) AUTORIZAÇÃO PARA A DIRETORIA NEGOCIAR COM AS CATEGORIAS ECONÔMICAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO,

PISOS SALARIAIS E FIXAÇÃO DE TAXA NEGOCIAL, PARA OS TRABALHADORES REPRESENTADOS POR ESTA ENTIDADE, NAS CIDADES DE ARAPUÃ, ARIRANHA DO IVAÍ, CANDIDO DE ABREU, GODOY MOREIRA, GRANDES RIOS, IVAIPORÃ, JARDIM ALEGRE, LIDIANÓPOLIS, LUNARDELLI, MANOEL RIBAS, RIO BRANCO DO IVAÍ, ROSÁRIO DE IVAÍ, SÃO JOAO DO IVAÍ, SÃO PEDRO DO IVAÍ, COM DATA BASE EM 01 DE JUNHO. Foi amplamente debatido entre os integrantes da categoria a autorização para a Diretoria negociar com as categorias econômicas a Convenção Coletiva de Trabalho, vigência 01 de junho de 2024 até 31 de maio de 2025, sendo debatido também o valor a data base da categoria em primeiro de junho e a fixação do piso salarial da categoria devendo ser aplicado o INPC acumulado no período de 01/06/2023 a 31/05/2024, acrescido do percentual de 3% (três por cento) de ganho real. Por fim foi debatido a fixação da taxa negociada no valor de 1% (um por cento) da remuneração "per capita" a ser descontado de todo o empregado da categoria, sócio ou não sócio, podendo, conforme a categoria econômica ser fixado mensalmente ou em parcela única, a ser recolhido em favor do sindicato, através de boleto bancário emitido pela Entidade Obreira. Encerrado os debates, a Presidente esclareceu que conforme dispõe o Estatuto e o edital de convocação, a votação será por aclamação. Conforme prevê no Estatuto a concordância por aclamação ocorre através de palmas dos que forem favoráveis. Feito isto a Presidente esclareceu que aqueles que estivessem favoráveis a aprovação da matéria, manifestem-se mediante palmas. Constatou-se que a matéria foi aprovada por unanimidade dos presentes;.....

B) APROVAÇÃO DO ROL DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA NA BASE SUPRACITADA.

Foi disponibilizado e lido o Rol de Reivindicação da categoria comerciaria, com todas as cláusulas econômicas e sociais. Foi debatido os interesses econômicos e sociais da categoria pela plenária e após o encerramento dos debates a Presidente esclareceu que conforme dispõe o Estatuto e o edital de convocação, a votação será por aclamação. Conforme prevê no Estatuto a concordância por aclamação ocorre através de palmas dos que forem favoráveis. Feito isto a Presidente esclareceu que aqueles que estivessem favoráveis a aprovação da matéria, manifestem-se mediante palmas. Constatou-se que a matéria foi aprovada por unanimidade dos presentes, cujo rol ficou assim constituído

ROL DE REIVINDICAÇÕES 2024

01. REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL: Em 1º DE JUNHO DE 2024, haverá a recomposição do poder aquisitivo dos salários dos integrantes da categoria pela aplicação do INPC acumulado no período de 01/06/2023 a 31/05/2024, acrescido do percentual de 4% (quatro por cento) de ganho real; 1.1. Aos empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2023, será garantido reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até MAIO/2024,

6,

respeitando o critério estabelecido acima; 1.1. Aos empregados que exercem a função de vendedor ou funções assemelhadas, padeiro ou assemelhados e os empregados que exercem as funções de caixa fica assegurado piso salarial mensal de R\$ 3.000,00 (três mil reais); 1.2. BÔNUS: Além dos pisos descritos acima, os empregados (inclusive comissionistas) receberão o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) a título de bônus, retroativo a junho/2024, sem natureza salarial, ou seja, não integrando ao salário para quaisquer finalidades; 1.2.1. O bônus será pago mensalmente apenas aos empregados que forem contribuintes do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Ivaiporã**; 1.2.2. Considera-se contribuinte aqueles empregados que não se opuserem ao desconto da taxa negocial, prevista em cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho; 1.2.3. Caso o empregador decida efetuar o pagamento do bônus para os empregados que não sejam contribuintes com o sindicato laboral, o valor pago deverá ser considerado como verba salarial, incidindo todos os acréscimos legais e encargos tributários; 1.2.4. Este bônus deverá ser inserido na folha de pagamento com a nomenclatura "Bônus convencional do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Ivaiporã**." **02. BASE TERRITORIAL:** O presente instrumento alcança todos os contratos de trabalho entre os integrantes das categorias profissionais e econômicas, constantes da base territorial da Entidade Sindical dos Empregados, nos municípios de Arapuã, Ariranha do Ivaí, Candido de Abreu, Godoy Moreira, Grandes Rios, Ivaiporã, Jardim Alegre, Lidianópolis, Lunardelli, Manoel Ribas, Rio Branco do Ivaí, Rosário de Ivaí, São Joao do Ivaí, São Pedro do Ivaí. **03. ABONO SALARIAL:** Os empregadores concederão aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho um abono salarial correspondente a uma remuneração do empregado, a ser pago juntamente com o salário do mês de outubro/2024, em comemoração ao dia do comerciário; 3.1. O referido abono não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos. **04. GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL:** Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao piso regional vigente no Estado do Paraná acrescido de 20% (vinte por cento). **05. REFEITÓRIO:** Os empregadores permitirão aos seus empregados nos períodos de refeições e descansos, a permanência no recinto do estabelecimento, devendo manter local apropriado para refeição. **06. MÉDIA DE COMISSIONISTAS:** A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo de férias, gratificação natalina (13º salário) e verbas rescisórias, será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC/IBGE acumulado no período, conforme tabela a ser fornecida pela Entidade Sindical dos Empregados. Na hipótese de extinção do INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, adotar-se-á o IPCA - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR AMPLO ou outro índice que vier a substituí-los; 6.1. No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas pelos mecanismos aqui indicados, nos 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento; 6.2. No cálculo da gratificação natalina (13º salário) será a média das comissões, atualizadas, no ano de referência; 6.3. GESTANTES COMISSIONISTAS: Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos 12 (doze) últimos meses antecedentes a licença ou período contratual transcorrido, se inferior a 12 (doze) meses, utilizando-se para a atualização, o mesmo mecanismo descrito no "caput" desta cláusula; 6.4. No verso do recibo de pagamento de 13º salário e de férias deverá constar relação mês a mês das comissões auferidas no ano de referência ou no período aquisitivo, respectivamente, com a indicação dos índices usados mês a

mês para a correção. **07. PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS:** Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho os empregadores fornecerão adiantamento salarial aos empregados, equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário, até 15 (quinze) dias corridos, contados da data do pagamento mensal de salários adotado pelo empregador. **08. RENEGOCIAÇÃO:** Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho e de salário dos empregados, a qualquer título, haverá renegociação das cláusulas deste instrumento. **09. RELAÇÃO DE VENDAS:** As empresas deverão fornecer o valor total de suas vendas no mês, para comprovação da base de cálculo das comissões, repouso semanal, fundo de garantia e previdenciária; **9.1 – VENDAS PARA LIQUIDAÇÃO FUTURA:** Havendo demissão de vendedores comissionistas com créditos a receber de vendas parceladas a prazo, nos termos do Art. 466 da CLT, será obrigatório no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho um relatório pormenorizado de tais prestações futuras com o valor e a data da liquidação de cada parcela. **10. PAGAMENTO DE COMISSÕES:** Quando a empresa proceder a vendas no sistema direto, pela diretoria e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar as comissões correspondentes quando o empregado tiver exclusividade de área, setor ou produto ou rateá-las entre os vendedores caso inexistir essa exclusividade. **11. REPOSIÇÃO, DECORAÇÃO E BALANÇO:** O trabalho em reposição ou balanço de estoques, organização ou decoração de "stand", setores ou do estabelecimento será desenvolvido de preferência após o horário de atendimento ao público; não sendo possível, a remuneração das horas correspondentes a esse trabalho será calculada e paga pela média das comissões auferidas durante os três meses anteriores. **12. COMISSÃO DE COBRANÇA:** Assegurar aos vendedores direito à comissão de 10% (dez por cento) sobre as cobranças que realizarem, respeitadas as taxas já em vigor, se superiores, desde que o contrato não estipule obrigatoriedade de cobrança. (Adaptação do Precedente 015 do TST); **12.1.** Os empregados que se utilizarem de veículo automotor de sua propriedade a serviço do empregador serão indenizados nos seguintes valores: carro de passeio/camionetes/minivans - R\$ 1,00 (um real) o quilômetro rodado, motos - R\$ 0,50 (cinquenta centavos) o quilômetro rodado, valor esse que será pago mensalmente em folha de pagamento e compreende os custos com manutenção, depreciação, seguros, impostos e combustível, não incidindo na base de cálculo de qualquer verba trabalhista. **13. JORNADA DE TRABALHO:** Nos termos do artigo 3º da Lei 12.790 de 14/03/2013, a jornada de trabalho será de 08(oito) horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira e de 04 (quatro) horas aos sábados, respeitado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas; **13.1.** É vedado integralmente o trabalho em domingos e feriados, salvo negociação específica com as entidades sindicais. **14. PRORROGAÇÃO - INTERVALO PRÉVIO:** Qualquer que seja o regime de prorrogação de trabalho em horas extras após o término do período normal, será concedido 15 (quinze) minutos no mínimo para repouso e lanche, sem compensação. **15. DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:** No caso do empregado chegar atrasado ao serviço e o empregador permitir seu trabalho neste dia, fica assegurado o repouso semanal remunerado. **16. CONFERÊNCIA DE CAIXA:** A conferência de valores de caixa deverá ser feita na presença do operador do respectivo caixa, sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados. **17. QUEBRA DE CAIXA:** Aos empregados que exerçam a função de caixa ou serviços assemelhados, haverá remuneração mensal de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, a título de "Quebra de Caixa". **17.1. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO – CONVÊNIO BANCÁRIOS:** Os empregados que, no exercício da função de operadores de caixa, recebam valores provenientes de convênios



bancários farão jus a uma remuneração mensal adicional correspondente a 15% (quinze por cento) do valor do maior piso salarial da categoria, a ser paga sob a rubrica de gratificação de função. **18. JORNADA DE CAIXA:** Aos empregados que exerçam a função de caixa fica garantida a jornada de trabalho de 06(seis) horas diárias, vedada qualquer prorrogação; **18.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO –** As empresas devem observar estritamente as disposições da NR 17, relativamente às condições de trabalho dos empregados exercentes da função de caixa. **19. DEVOUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO:** Os cheques e cartões de créditos devolvidos a qualquer título não serão descontados do empregado. (Adaptação do Precedente 014 do TST). **20. ADMISSÃO:** O empregado admitido para a função de outro, despedido sem justa causa, perceberá salário igual ao do empregado substituído; **20.1 FUNÇÃO –** Nos termos do artigo 2º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, na admissão deverá ser especificada a função para a qual o empregado está sendo contratado, com anotações no registro de empregados e CTPS, sendo vedada a admissão de trabalhadores para exercício de funções designadas como de "serviços gerais" ou outras denominações semelhantes. **21. AUXÍLIO ESCOLAR:** As empresas comprometem-se a fornecer a seus empregados e dependentes legais que estiverem cursando da 1ª a 8ª série, material escolar básico no início do ano letivo. Fornecerão ainda, para os seus empregados que estiverem cursando o 2º grau, material escolar básico no início do ano letivo. **22. ENSINO BÁSICO:** As empresas com trinta ou mais empregados ficam obrigadas a manter em suas dependências salas e instrutores para ministrarem, gratuitamente, aulas de primeiro grau aos seus empregados por intermédio de núcleo avançado de ensino supletivo. **23. PROMOÇÃO E AUMENTO SALARIAL:** Toda mudança de cargo ou função, definida como promoção, será acompanhada de efetivo aumento salarial, devido a partir do mês em que se efetivar a mudança, e com a imediata anotação na CTPS. **24. ASSENTOS:** Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos de clientes. **25. 13º SALÁRIO:** As empresas terão até o dia 30 de junho para efetuar o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário e dia 20 de dezembro para pagamento da 2ª (segunda) parcela; **25.1.** Aos comissionistas deve ser paga a complementação até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro, sob pena de multa correspondente aos dias de salários até a data do efetivo pagamento. **26. FÉRIAS PROPORCIONAIS:** Na cessação do contrato de trabalho, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. **27. PAGAMENTO DAS FÉRIAS:** As férias serão pagas com abono, independentemente de serem gozadas ou indenizadas. **28. ADICIONAL DE FÉRIAS:** As empresas concederão, segundo as condições adiante especificadas, um adicional a ser pago por ocasião da concessão das férias ao empregado, independentemente do benefício previsto no artigo 7º, XVII da Constituição Federal, na seguinte proporção: A) 1 (um) ano - 25% (vinte e cinco por cento); B) 2 (dois) anos - 45% (quarenta e cinco por cento); C) 3 (três) anos - 50% (cinquenta por cento); D) 4(quatro) anos - 60% (sessenta por cento); E) 5 (cinco) a 7 (sete) anos - 80% (oitenta por cento); F) 8 (oito) a 9 (nove) anos - 85% (oitenta e cinco por cento); G) 10 (dez) anos ou mais - 100% (cem por cento); **28.1.** O tempo de serviço dos empregados será apurado na data em que se completar o período aquisitivo de férias, caso em que o adicional será devido integralmente; **28.2.** Na hipótese de dispensa sem justa causa, assim como no caso de pedido de demissão de empregados com 01 (um) ou mais anos de serviço, o pagamento do adicional será devido proporcionalmente ao período aquisitivo de férias incompleto

em tantos 1/12 (um doze avos) quantos forem os meses decorridos deste período, considerando como mês completo as frações iguais ou superiores a 15 (quinze) dias; 28.3. As percentagens do "caput" serão aplicadas sobre o salário-base mensal percebido pelo empregado no dia do início do gozo das férias, acrescido de horas extras, ajuda de custo, salário-família, adicional noturno, gratificação de função, comissão e outros; 28.4. Fica facultado ao empregado optar pelo recebimento do adicional previsto nesta cláusula no mês de aquisição do direito a férias, nos meses subsequentes, ou no mês do respectivo gozo de férias, se operando, em qualquer hipótese, sua plena quitação. **29. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS:** O início de gozo das férias não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos e feriados, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias. (Adaptação do Precedente 100 do TST). **30. FÉRIAS DO ESTUDANTE:** O período das férias do empregado estudante coincidirá com o de suas férias escolares; **31. ABONO DE FÉRIAS:** Fica estabelecido que o abono de férias corresponderá a 50% (cinquenta por cento) da remuneração correspondente. **32. PRORROGAÇÃO DO ESTUDANTE:** Vedar a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, ficando a critério do empregado a opção pela citada prorrogação. (Adaptação do Precedente 032 do TST). **33. ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES:** Será abonada a falta aos empregados estudantes e vestibulandos quando comprovarem a realização de exames. **34. ABONO DE FALTAS - FILHOS:** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, comprovados por atestado médico. (Adaptação do Precedente 095 do TST). **35. ABONO DE FALTAS - CÔNJUGE:** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de tratamento de saúde, em caso de doença grave do cônjuge, comprovada por atestado médico. **36. ABONO DE FALTAS - GREVE:** As empresas não poderão descontar os dias de eventuais faltas de seus empregados, quando impossibilitados de comparecer ao serviço em razão de greve, desde que a empresa não forneça condução no dia da greve. **37. ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE FALECIMENTO:** Ficam estabelecidos 05 (cinco) dias de afastamento no caso de falecimento dos ascendentes, descendentes

ou cônjuge, e de 02 (dois) dia de afastamento no caso de parente colateral. **38. ATESTADOS OU DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO DE MÉDICO:** Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos ou declarações médicas ou odontológicas fornecidas pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas. **39. REEMBOLSO DE DESPESAS DE FARMÁCIA:** As empresas reembolsarão aos empregados as despesas havidas com farmácia na aquisição de medicamentos para si ou seus dependentes legais, mediante receita médica emitida por médico do seu ambulatório, por clínicas com elas conveniadas ou por médicos da entidade sindical, sendo que neste caso a entidade obreira deverá autenticar a receita médica. **40. PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO:** Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Ivaiporã e as Empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT; 40.1. É imprescindível a participação da entidade sindical na lavratura dos Acordos Coletivos de compensação e prorrogação, nos termos do parágrafo 1º do artigo 3º da Lei n. 12.790/2013; 40.2. É igualmente imprescindível que ao empregado sejam assegurados meios claros e objetivos para acompanhamento mensal dos saldos de créditos e débitos de horas. **41.**

DECLARAÇÃO DE DISPENSA DO EMPREGADO: Ao empregado despedido, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante, sob pena de presunção de injusta despedida (Adaptação do Precedente Normativo nº 47/TST).

42. ESTABILIDADE à GESTANTE: Fixar estabilidade provisória à gestante, desde o início da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença legal, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo, tal garantia vale, inclusive, nos contratos por prazo determinado.

43. AMAMENTAÇÃO: É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir com as determinações dos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 e do Artigo 396, ambos da CLT. (Adaptação do Precedente 006 do TST).

44. ABONO FAMÍLIA: As empresas concederão a todos os seus empregados um abono família mensal, além do salário família legal, de importância equivalente a R\$ 106,00 (cento e seis reais) por filho menor de 14 (quatorze) anos de idade, 44.1. As empresas concordam, ainda, em conceder igual abono família mensal, por filho inválido de qualquer idade, devendo a condição de invalidez ser atestada por médico da empresa ou da entidade sindical ou do serviço médico do INSS, iniciando-se o pagamento do benefício a partir do mês da comprovação da invalidez; 44.2. O abono família também será pago nos casos em que o empregado estiver em gozo de auxílio-doença, a contar da data do início do benefício concedido pelo INSS até sua aposentadoria. O disposto acima também se aplica nos casos de afastamento por acidente de trabalho, gestação e parto, e durante a estabilidade provisória prevista na Convenção ou em Lei; 44.3. O pagamento do abono família será feito mediante a observância da legislação específica que regula a concessão do salário-família.

45. CRECHES: As empresas propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência dos filhos de seus empregados até 06 (seis) anos de idade, de acordo com o inciso XXV, Art. 7º, da Constituição Federal. (Adaptação do Precedente 022 do TST).

46. AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL: As empresas pagarão aos seus empregados que tenha filho excepcional, comprovadamente, um auxílio mensal correspondente a R\$ 1.650,00 (Um mil seiscentos e cinquenta reais) por filho nessa condição.

47. ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA: O empregado que for acometido de doença, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 12 (doze) meses após o seu retorno ao serviço, desde que o afastamento, em decorrência do auxílio-doença, tenha prazo igual ou superior a 15 (quinze) dias.

48. ESTABILIDADE POR ACIDENTE DE TRABALHO: Fica assegurada a estabilidade no trabalho por 12(doze) meses após a alta médica ao trabalhador que sofrer acidente do trabalho ou for acometido de doença profissional (Lei 8.213/91, Artigo 118), independente do tempo de afastamento por auxílio previdenciário.

49. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR: No primeiro dia de trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quantas necessárias para demonstração e instrução de utilização dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercido, do local de trabalho, como também o programa de prevenção de acidentes do trabalho desenvolvido na empresa, com acompanhamento de empregado da área de segurança.

50. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE: A empresa complementarará o valor do auxílio-doença ou acidente pago pela Previdência Social até o limite da remuneração que deveria estar sendo percebida se em serviço ativo estivesse o obreiro (Artigo 63, § único, Lei Nº 8.213/91);

50.1. PAGAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA: Aos empregados afastados para tratamento de saúde e que contêm com menos de um ano de serviço é assegurado o recebimento da remuneração mensal que deveria estar sendo percebida se em serviço ativo

10.

estivesse o obreiro, enquanto perdurar o afastamento. **51. INDENIZAÇÃO - PREJUÍZOS:** Toda empresa que causar prejuízo ao empregado ou ex-empregado, desde que devidamente comprovada sua negligência ou falha intencional pelo órgão competente (INSS ou CEF), no que diz respeito ao recebimento de auxílio doença previdenciário, pensão ou PIS, por informação incorreta ou falta de recolhimento, indenizará diretamente o prejudicado no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas. **52. ABONO DE APOSENTADORIA:** Aos empregados que se aposentarem por tempo de serviço, conforme parâmetro da Previdência Social será pago um abono equivalente ao último salário nominal recebido pelo empregado. Se houver desligamento, receberá na rescisão contratual e, se optar por continuar trabalhando, será lançado em folha de pagamento, nas seguintes proporções, em função do seu tempo de trabalho na empresa: A) mais de 05 (cinco) anos - 01 (um) salário; B) mais de 08 (oito) anos - 02 (dois) salários; C) mais de 12 (doze) anos - 03 (três) salários; D) mais de 16 (dezesesseis) anos - 04 (quatro) salários; E) mais de 20 (vinte) anos - 05 (cinco) salários; F) mais de 24 (vinte e quatro) anos - 06 (seis) salários. **53. COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas, aos empregados, de holerites, recibos e/ou por meio eletrônico, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. **54. CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO:** Para efeito de aplicação dos benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, serão computados no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, os períodos de trabalho anteriormente prestados à empresa do mesmo grupo empresarial e da mesma categoria econômica. **55. ANOTAÇÃO EM CTPS:** Obrigatoriedade de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos salários reajustados e dos percentuais de comissão. **56. SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade no emprego ao empregado em idade de convocação para prestação do serviço militar desde o alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação; 56.1. Serão abonadas as faltas para o alistamento militar. **57. DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças devidas a título de férias, 13º salário ou rescisões, deverão ser quitadas até o 5º (quinto) dia, após a publicação oficial do índice de correção salarial. **58. QUITAÇÃO - HOMOLOGAÇÃO:** Fica estabelecida a obrigatoriedade de o empregador pagar as verbas rescisórias, dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social e proceder à homologação do termo de rescisão contratual no prazo de 10 (dez) dias, sob pena do pagamento de salários até a data do efetivo acerto de contas, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além de ser devido o pagamento da multa prevista no Artigo 477, § 8º da CLT seja pelo atraso no pagamento, na baixa da CTPS ou da homologação do termo de rescisão contratual. 58.1. Quando o empregado comissionista for despedido, no verso da rescisão deverá constar relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices usados nas correções. No caso de rescisão complementar a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias, após a publicação pelo Governo Federal do índice oficial que a corrigirá. Inadimplido o prazo, incorrerá nas multas acima mencionadas; 58.2. As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas em dinheiro ou depósito em conta corrente do empregado, mediante comprovação. Pagamentos em cheque visado ou administrativo, somente de segundas-feiras às quintas-feiras. Nas sextas-feiras e vésperas de feriados, os pagamentos só serão aceitos em dinheiro. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro, conforme Artigo 477, § 4º da CLT, e na presença de duas testemunhas; (Adaptação do Precedente 058 do TST); 58.3. No ato da homologação deverá o empregador apresentar também os 06 (seis) últimos

comprovantes de pagamento mensais; 58.4. O empregado que necessitar locomover-se para cidade diversa daquela que presta serviços para homologar a sua rescisão contratual, terá as suas despesas custeadas pelo empregador, mediante a apresentação de recibo no ato da homologação. **59. MULTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO:** Estabelecer multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente (Precedente 072 do TST). **60. UNIFORMES E INDUMENTÁRIA:** Quando o empregador exigir de seus empregados a utilização de uniformes ou qualquer tipo de indumentária, inclusive maquiagem, para o exercício da função ou trabalho, deverá fornecê-los gratuitamente (Precedente 115 do TST). **61. GARANTIA CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA:** Fica vedada a dispensa arbitrária dos empregados, devendo o empregador, na ocorrência desta, reintegrar o empregado com o pagamento dos salários do período de afastamento ou indenizá-lo pelos valores correspondentes a 05 (cinco) últimas remunerações do empregado por ano de serviço ou fração, mais o valor correspondente ao dano moral e econômico que lhe foi imposto; 61.1. Alegando o empregador, para dispensa do empregado, motivos relacionados à capacidade ou comportamento deste, deverá ao mesmo conceder o prazo de 15 (quinze) dias, a contar do aviso de dispensa, para que o mesmo apresente defesa prévia, sob pena de ser considerada arbitrária a dispensa, respondendo ainda o empregador pelo pagamento de multa correspondente a 02 (dois) pisos salariais da categoria; 61.2. As dispensas motivadas em necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, estarão restritas àquelas de ordem econômica, tecnológica ou estrutural, cabendo ao empregador notificar a Entidade Sindical de classe sobre tal ocorrência, previamente, possibilitando que as partes, juntamente com a entidade sindical, busquem alternativas que permitam a manutenção dos empregos, sob pena de serem consideradas arbitrárias as dispensas, respondendo ainda o empregador pelo pagamento de multa correspondente a 02 (dois) pisos salariais da categoria, por empregado. **62. HORAS EXTRAS:** Respeitadas as disposições do parágrafo 1º do artigo 3º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, na ocorrência de trabalho extraordinário, o adicional das horas extras será de, pelo menos, 100% (cem por cento), tanto para salários fixos quanto comissionistas, não podendo exceder de 02 (duas) horas por jornada, sob pena de as excedentes serem pagas com adicional de 200% (duzentos por cento); 62.1. Será pago descanso semanal remunerado (DSR) sobre as horas extras, conforme Lei nº 7.415/85 e Súmula 172 do TST, sendo dividido o número de horas extras pelos dias úteis e multiplicado pelos números de domingos e feriados do mês de competência. **63. CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS:** A média das horas extras e de seus acréscimos específicos deverá integrar a remuneração para efeitos do 13º salário, férias, indenização de férias (Artigo 7º, XVII da Constituição Federal), aviso prévio, da indenização por tempo de serviço, da indenização adicional e dos descansos semanais remunerados, além de refletir no FGTS, e será calculada multiplicando-se o número médio mensal das efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluído o adicional correspondente. **64. LICENÇA:** As empresas se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados, inclusive dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço da Entidade, quando participarem de encontros, reuniões, conferências, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada com a devida antecedência e por prazo não superior a 10(dez) dias por ano. **65. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado, com a data de



início e a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia ao empregado, mediante recibo, tendo 30 (trinta) dias como prazo máximo de vigência; 65.1. Readmitido o empregado no prazo de um ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência. **66. MÃO-DE-OBRA LOCADA:** Fica proibida a contratação de mão-de-obra locada, ressalvadas as hipóteses previstas nas Leis nº 6.019/74 e 7.102/83. **67. REFEIÇÃO:** As empresas se obrigam a fornecer aos empregados almoço (refeição) ou vale-refeição, nos termos do Programa Nacional de Alimentação (Lei nº 6.321, de 14 de Abril de 1976, regulamentada pelo Decreto nº 78.676, de 08.11.76), com limite mínimo diário de 2,5%(dois e meio por cento) do maior piso salarial. **68. INTERVALOS:** Os intervalos de quinze minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado. **69. VALE-TRANSPORTE:** As empregadoras concederão gratuitamente vale-transporte aos empregados que os utilizarem, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas transportadoras, pelo número de deslocamentos diários multiplicados pelo número de dias úteis do mês. Em caso de labor em outros dias, o vale-transporte cobrirá também a estes. **70. TRABALHO APÓS AS 19h00 (DEZENOVE HORAS):** Os empregados que laborarem após as 19h00 (dezenove horas) terão direito a refeição ou pagamento em dinheiro equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) do maior piso salarial, por dia. **71. RELAÇÃO DO E-SOCIAL:** as empresas encaminharão à entidade sindical dos trabalhadores, cópia das informações prestadas mensalmente ao e-social, relativamente aos componentes da categoria, na mesma ocasião em que façam a remessa das informações aos órgãos competentes. **72. SEGURO DE VIDA:** Fica assegurado, gratuitamente o seguro de vida a todo integrante da categoria, com indenização de até 50 (cinquenta) vezes o maior piso do salário da categoria. **73. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:** Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e que contem, no mínimo, 05(cinco) anos de serviço no estabelecimento, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria. (Adaptação do Precedente 085 do TST). **74. ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno, como definido em lei, será pago com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. **75. ADICIONAL DE REMUNERAÇÃO:** O trabalho perigoso, o trabalho insalubre e o trabalho penoso terão adicional de 50% (cinquenta por cento) incidente sobre o salário percebido pelo empregado; 75.1. Fica assegurado aos empregados lotados no setor de panificação e açougue, atuando respectivamente, nas proximidades de fornos aquecidos e câmaras frigoríficas, o recebimento de adicional de insalubridade no percentual e condições especificados no "caput", independente de perícia; 75.2. Excetuadas as funções mencionadas no item anterior, na definição e classificação das atividades perigosas e insalubres será observada a legislação existente. A incidência para o adicional da atividade penosa fica dependente de regulamentação oficial ou de especificação pelas categorias econômica e profissional mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. **76. FERIADOS:** Fica vedado o trabalho em feriados, sendo considerados feriados, além daqueles fixados em Lei Federal, Estadual e Municipal, a terça-feira de Carnaval e o dia da Emancipação Política do Paraná (19 de dezembro). **77. REPOUSO SEMANAL DE COMISSIONISTAS:** Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei nº 605, de 05/01/49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente. **78. FUNDO DE GARANTIA:** No ato de

homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta do FGTS constatando a situação dos depósitos e rendimentos do semestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado. **PARÁGRAFO ÚNICO** - No ato da homologação a empresa deverá trazer comprovantes salariais dos últimos 12(doze) meses. **79. ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA:** As empresas concederão a todos os seus empregados plano e/ou seguro de saúde, com cobertura integral; 79.1. O valor pago pela empresa, a título de Plano de Saúde não tem caráter salarial, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal; 79.2. A importância despendida com plano de saúde é dedutível do Imposto de Renda, na forma da legislação aplicável, tanto da pessoa jurídica quanto da pessoa física. **80. ACERVO TÉCNICO:** As empresas fornecerão aos empregados que tenham participado ou concluído cursos, seminários ou congressos o respectivo certificado ou certidão. **81. PAGAMENTO CORRIGIDO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:** Para pagamento das verbas rescisórias o salário do empregado deverá ser corrigido pela aplicação do INPC/IBGE acumulado entre a última data-base da categoria e o mês do desligamento. Na hipótese de extinção do INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR adotar-se-á o IPCA - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR AMPLO, ou outro índice que vier a substituí-los. **82. AVISO PRÉVIO:** O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado despedido injustificadamente será de 30 (trinta) dias para o empregado que conta com até um (1) ano de serviço na mesma empresa, sendo acrescido de seis (6) dias para cada ano adicional de serviço, ou fração proporcional ao ano trabalhado além do primeiro ano, com arredondamento para casa decimal superior; 82.1. O empregado fica obrigado a trabalhar apenas os 30 (trinta) dias iniciais do aviso prévio ou as 03 (três) primeiras semanas, na forma do artigo 488 e parágrafo único da CLT, devendo ser indenizados os dias remanescentes do aviso prévio a que fizer jus; 82.2. É vedado ao empregador determinar ao empregado cumprir o aviso prévio em casa, exigindo-se em tal hipótese, que proceda a indenização do respectivo período. **83. ADMISSÃO DE MENORES:** Os menores serão admitidos ao emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho, ainda que originários de convênios entre empresa e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados. **84. ANUËNIOS:** A todo empregado componente da categoria fica assegurado o recebimento de anuênio correspondente a 1% (um por cento) de sua remuneração por ano de serviço completado ao mesmo empregador. **85. CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS:** As empresas representadas pelas Entidades Sindicais Patronais concederão a seus empregados uma cesta básica de alimentos, nos termos do Programa de Alimentação ao Trabalhador - PAT, instituído pela Lei nº 6.321/73, regulamentada pelo Decreto Nº 5, de 14.01.91, entregues na primeira quinzena de cada mês, contendo, no mínimo, 16 (dezesesseis) itens e 26 (vinte e seis) quilos de produtos; 85.1. Por opção escrita da maioria dos trabalhadores em cada empresa, a cesta básica poderá ser substituída pela concessão de vale-alimentação no valor correspondente para aquisição dos alimentos; 85.2. A cesta básica será entregue no máximo até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado e será mantido o seu fornecimento durante as férias, afastamento do trabalhador por doença ou acidente e às gestantes no período de afastamento. **86. PENALIDADE:** Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 01 (um), maior piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais convenentes. Tal penalidade caberá por infração e por empregado

prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. **87. ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS:** O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido. (Precedente 008 do TST). **88. FORMULÁRIOS à PREVIDÊNCIA:** Quando da solicitação pelo empregado do preenchimento de formulários relativos à concessão de benefícios previdenciários vinculados à informação inerente ao período de trabalho na empresa, mesmo após a rescisão contratual, o empregador não poderá deixar de fazê-lo sob pena de indenização dos prejuízos decorrentes da negativa de fornecimento. **89. CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO:** As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões ou fichas-ponto, inclusive aos empregados que prestam serviço externo; **89.1. PONTO-ELETRÔNICO** – As empresas que adotarem o sistema de ponto eletrônico (REP) deverão utilizar equipamentos destinados exclusivamente à marcação de ponto, não sujeitos a restrições de registro, marcações automáticas ou modificações das anotações realizadas, e que emitam comprovante da marcação efetuada pelo empregador, nos termos da Portaria MTE 1510/2009. **90. CIPAs - SUPLENTE - GARANTIA DE EMPREGO:** É assegurada a garantia do Artigo 165 da CLT aos suplentes das CIPAs. **91. DIA DO COMERCIÁRIO:** Será concedido aos empregados, a título de bônus pelo Dia do Comerciário, o equivalente a 2 (dois) dias de salário no mês de outubro. **92. FATURAMENTO:** As comissões reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador. **93. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS:** As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo distribuirão aos respectivos empregados, 20% (vinte por cento) do total líquido de seus lucros ou resultados positivos, a título de participação nos lucros; **93.1.** Para estabelecer os critérios de distribuição do valor encontrado, será formada comissão em cada empresa, composta de um representante do empregador, um representante dos empregados, e um Presidente - com voto de qualidade - indicado de comum acordo pelos dois, dentre pessoas de qualificação técnica que o habilitem ao desempenho do mister; **93.2.** A comissão terá mandato de 02 (dois) anos, sendo que o representante dos empregados eleito em processo direto gozará de garantia de emprego desde a inscrição de seu nome até 01 (um) ano após o final do mandato, nos moldes do Artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho; **93.3.** A distribuição dos lucros referentes a cada exercício - considerado o ano civil, encerrado em 31 de dezembro de cada ano - será calculada até 28 de fevereiro seguinte, ocorrendo o pagamento até, no máximo, dia 10 de março de cada ano. **94. DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:** As empresas ficam obrigadas a manter em quadro de avisos uma cópia da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor. **95. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA:** Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária. (Adaptação do Precedente 091 do TST); **95.1.** As empresas com mais de 10 (dez) empregados designará local adequado para que a entidade sindical possa se reunir com os trabalhadores. **96. ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** As empresas fornecerão assistência jurídica aos empregados ocupantes de cargos relacionados às atividades de segurança patrimonial da empresa quando, no desempenho de suas atividades e comprovadamente em defesa dos legítimos interesses da empresa, estes empregados incidirem em práticas de atos que os levem a responder ação penal. **97. SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS:** Aos

empregados que operam entregas de mercadorias será garantido, gratuitamente, um seguro de acidentes pessoais igual a 50 (cinquenta) vezes o maior piso salarial da categoria. **98. FALECIMENTO DE EMPREGADO:** No caso de falecimento de empregado, se obrigam as empresas a comunicar tal fato à Entidade Sindical dos Empregados, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento do fato, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a seguinte indenização; A) no caso de falecimento do empregado por morte natural ou acidental, não decorrente da relação de trabalho, serão pagos 03 (três) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 06 (seis) pisos salariais da categoria vigentes na data do falecimento do empregado; B) no caso de falecimento do empregado por motivo de acidente do trabalho, incluindo o acidente de trajeto, serão pagos 05 (cinco) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 08 (oito) pisos salariais da categoria vigentes na data do falecimento do empregado. **99. LICENÇA PATERNIDADE:** Será concedida licença paternidade de 20 (vinte) dias para todos os empregados homens, a contar da data do nascimento ou adoção, sob pena de pagamento de salário dos dias correspondentes em dobro; **100. DO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE – GARANTIA DE EMPREGO:** Ao empregado portador de doença grave, tal como HIV, câncer ou sequelas de Covid, fica assegurado garantia no emprego, não podendo ser dispensado salvo em caso de expressa justificativa ou de falta grave praticada pelo empregado. **101. FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA CUNHADO (A) E PARENTES DE 1º E 2º GRAU:** No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro, nora ou cunhado (a) o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço no dia do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário, mediante a devida comprovação. E de 5 (cinco) dias consecutivos como falta justificada no caso de falecimento de parentes de 1º e 2º grau, sendo pelo menos um dia útil. **102. RETORNO DE FÉRIAS:** Fica vedada a dispensa de empregados nos 30 (trinta) dias subsequentes ao retorno das férias. Em caso de concessão de férias de forma parcelada, o empregado não poderá ser dispensado até que se completem 30 (trinta) dias após o último período concessivo. **103. RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO:** Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas. (Precedente Normativo nº 98/TST). **104. INSTRUMENTOS DE TRABALHO:** Todos os instrumentos de trabalho serão fornecidos gratuitamente pelo empregador, sendo proibida exigência de que o empregado forneça tais instrumentos ou equipamentos. **105. DOCUMENTOS:** Em todo e qualquer documento em que o empregado colocar sua assinatura, será entregue a este, segunda via ou fotocópia; **106. ANALFABETOS – PAGAMENTO DE SALÁRIOS:** O pagamento do salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas (2) testemunhas. **107. MENSALIDADES SINDICAIS:** As empresas efetuarão os descontos, em folha de pagamento, das mensalidades dos associados do Sindicato Profissional, mediante autorização expressa dos mesmos, repassando ao Sindicato os valores no prazo de cinco (5) dias úteis. **108. CARTA AVAL OU FIANÇA:** Fica expressamente proibida a exigência de Carta de Aval ou Fiança aos empregados da categoria profissional, declarando-se nulos tais documentos ou assemelhados. **109. CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS:** Observadas as disposições do artigo 2º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, fica proibida a utilização de vendedores para carga e descarga de mercadorias vindas de fornecedores e de outras unidades da empresa. **110. DIREITO A RECUSA:** Não será entendida como infração disciplinar ou de qualquer espécie, a negativa de empregado assinar como testemunha de aplicação

b.

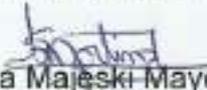
de punição a colega de trabalho. **111. REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE COMERCIÁRIO:** Os integrantes das categorias econômicas representadas deverão observar o disposto na Lei nº 12.790/2013, que trata da regulamentação do exercício da profissão de comerciário. **112. VALE ALIMENTAÇÃO:** As empresas fornecerão diretamente aos seus trabalhadores, vale alimentação no valor mínimo de R\$300,00 (trezentos reais) por mês de efetivo trabalho. Referido benefício poderá ser pago em numerário, diretamente em folha de pagamento, ou mediante cartão alimentação, ficando certo, em qualquer caso, que não tem natureza salarial a parcela, nem incidências ou reflexos de quaisquer naturezas. **113. FUNDO DE SOLIDARIEDADE PREVIDENCIÁRIO:** Institui-se no âmbito do comércio varejista o "Fundo de Solidariedade Previdenciário" voltado para prestar assistência financeira, em caráter emergencial, aos empregados devidamente cadastrados no sistema, e que estejam passando por dificuldades econômicas decorrentes de afastamento para tratamento de saúde, durante o período em que estiverem sem cobertura pela Previdência Social. **114. MENSALIDADE – PORTAL DO COMERCIÁRIO:** Ficam obrigados os empregadores a custear o pagamento da mensalidade necessária ao acesso dos empregados ao Portal do Comerciário, por meio do qual os mesmos terão benefícios diversos, tais como, cursos, mercado de trabalho e informações do mundo do trabalho. **115. ESTABILIDADE:** Fica assegurada aos empregados a estabilidade no emprego pelo período de vigência da presente convenção coletiva de trabalho. **116. AUXÍLIO SOCIAL:** As empresas efetuarão o recolhimento de importância fixa no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por empregado, para instituição e manutenção de fundo social, a ser gerido pela entidade dos trabalhadores, o qual terá por finalidade específica o custeio de benefícios em favor dos trabalhadores componentes da categoria, com vistas à melhoria da sua condição social. Dentre outras, as destinadas ao seu aperfeiçoamento profissional e cultural, à assistência na área da saúde, tanto médico quanto odontológica, seguros de vida e acidentes, e auxílio funeral. **117. DESCANSO SEMANAL AOS DOMINGOS:** aos empregados da categoria será assegurada a fruição do descanso semanal em dia coincidente com o domingo em, no mínimo, uma vez a cada 15 dias. **118. DISPENSA DO AVISO PRÉVIO PARA A MÃE TRABALHADORA:** A empregada que se demitir no prazo de até 90 (noventa) dias do retorno da licença maternidade ficará dispensada do cumprimento de aviso prévio, sem prejuízo do salário. **119. PROTEÇÃO DE DADOS:** É obrigação dos empregadores garantirem a proteção aos dados pessoais dos empregados, nos termos da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD). **120. AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO – ADIANTAMENTO DO BENEFÍCIO:** Em caso de afastamento do empregado com pedido junto ao INSS para pagamento de auxílio - doença ou auxílio - doença acidentário, a empresa pagará ao empregado o valor de 1 (um) salário mínimo mensal a título de adiantamento do benefício previdenciário enquanto este não for implantado pelo INSS, com posterior restituição, pelo empregado ao empregador, dos valores por ele recebidos, mediante desconto nos salários devidos após a cessação do benefício ou então nas verbas rescisórias. **121. LIMBO PREVIDENCIÁRIO:** Sempre que o empregado retornar ao trabalho após alta do INSS e o médico do trabalho discordar da alta previdenciária, as empresas arcarão com o pagamento do salário mensal devido ao empregado, até novo afastamento mediante efetivo recebimento de novo benefício ou retorno ao trabalho. **122. CUSTEIO DE BENEFÍCIOS EM PROL DOS EMPREGADOS:** na forma da orientação n. 8 da Conalis, as partes negociarão em convenção ou acordo coletivo de trabalho o repasse de verbas para o custeamento de benefícios e serviços aos trabalhadores por intermédio da respectiva entidade sindical profissional, que se responsabiliza pela

operacionalização e concessão dos benefícios, de acordo com critérios previamente fixados na norma coletiva ou no regulamento da entidade associativa. **123. ESTÁGIOS PROFISSIONALIZANTES:** Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula 02, na proporção das horas de sua jornada de trabalho, está limitada a quatro (4) horas diárias; 123.1. Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar; 123.2. Não se admite a contratação como estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, "office-boy" e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias o período de estágio nas funções de balconista e vendedor. **124. DO FERIADO DE CARNAVAL:** Por tradição e costume a terça-feira de carnaval será considerado feriado persistindo até às 13h00 da quarta-feira de cinzas. **125. SINDICALIZAÇÃO:** No ato da contratação as empresas disponibilizaram fichas de sindicalização para os novos empregados. **126. COMPLEMENTO SALARIAL:** Os empregadores concederão antecipação aos trabalhadores no período de auxílio doença ou acidente de trabalho até o momento do trabalhador começar a receber o benefício da previdência social; 126.1. O trabalhador devolverá o valor antecipado pelo empregador no percentual proporcional ao benefício recebido. **127. MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIOS:** Em caso de trabalhador transferido para a base territorial desta CCT, ficam assegurados os pagamentos de todos os benefícios auferidos na origem. **128. DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:** Redução da jornada de trabalho semanal para 40 horas, sem prejuízo da remuneração. **129. DATA ANIVERSÁRIO:** concessão de um bônus no valor de um dia de trabalho no dia do aniversário do trabalhador. **130. PRÊMIO ASSIDUIDADE:** a todo trabalhador que não tenha falta injustificada por mês, será definido um abono salarial igual a 8% do salário base, do qual não haverá repercussão previdenciária ou fiscal, pago juntamente com o salário do mês. **131. ESCALA DE REVEZAMENTO:** No trabalho aos domingos em escala de revezamento, haverá obrigatoriamente, um domingo de folga para cada domingo trabalhado, independente do gênero. **132. TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS:** Deverão os empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa Negocial, em favor do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Ivaiporã**, no valor equivalente a 1,0% (um por cento) da remuneração per capita, de todo empregado da categoria, sócio ou não sócio, mensalmente, sendo que o referido valor deverá ser recolhido em favor do Sindicato obreiro no mês seguinte ao desconto através de boleto bancário emitido pela entidade sindical obreira; 132.1. Deverá ainda proceder-se ao desconto da Taxa Negocial dos novos empregados admitidos após a data-base (JUNHO) com o prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior; 132.2. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente, por meio de carta registrada, na sede da entidade sindical dos trabalhadores, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias corridos, contados a partir do registro da respectiva CCT; 132.3. Para os efeitos do parágrafo anterior, a entidade sindical repassará às empresas rol contendo a relação dos empregados que manifestaram oposições, no prazo de 05 (cinco) dias após a finalização da data de oposição; 132.4. É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento do pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto; 132.5. O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quinto poderão ser responsabilizados,

ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados; 132.6. As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo, desde que a empresa comprove que apresentou defesa e todos os recursos cabíveis; 132.7. O desconto da Taxa Negocial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas. **133. VIGÊNCIA:** As cláusulas econômicas (01, 03, 44 e 46) terão vigência de 12 (doze) meses, de 01 (um) DE JUNHO DE 2024 (dois mil e vinte e quatro) a 31 (trinta e um) DE MAIO DE 2025 (dois mil e vinte e cinco) e as demais cláusulas vigência de 24 (vinte e quatro) meses, de 01 (um) DE JUNHO DE 2024 (Dois mil e vinte e quatro) a 31 (trinta e um) DE MAIO DE 2026 (dois mil e vinte e seis), ressalvada a hipótese de alteração substancial das condições sociais, econômicas ou de trabalho no País, quando as partes deverão se reunir para analisá-las e estabelecer novo instrumento coletivo de trabalho.

C) ITENS DIVERSOS. A Presidente esclareceu que este ano novamente teremos um grande desafio para negociarmos o reajuste salarial, pois o INPC assim como no ano passado tem fechado com índice muito pequeno, e que vamos buscar pelo menos compensar um pouco no ganho real, assim como já temos feito buscaremos incansavelmente negociar melhores condições de trabalho melhorando também as cláusulas sócias que são importantíssima para o trabalhador e sua proteção. Reforça a importância da união da categoria comerciária dessa forma tornamos a luta mais forte, deixando o sindicato fortalecido para conseguir negociar clausulas que beneficie a todos. Muitos. O Sindicato é a voz do trabalhador perante a classe empresarial que cada vez mais busca retirar direitos já garantidos e desmontar o movimento Sindical que luta pela causa, para garantir direitos já conquistados. Sabemos das medidas e projetos de liberar cada vez mais a abertura do comercio sem uma contrapartida para o trabalhador além de tentar enfraquecer cada vez mais o Sindicato. Mas enquanto pudermos lutaremos em prol da categoria, defendendo seus direitos, buscando conquistar novas clausulas e não deixando que nos retirem o que já foi conquistado.

ENCERRAMENTO. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a presente assembleia, 21:32 lavrada esta Ata, a qual após lida e achada conforme, será devidamente assinada. Ivaiporã, 14 de maio de 2024.


Sirlene de Fátima Majeski Mayer Martins
PRESIDENTE