



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO
Rua Dr. Silvio Vidal, 235 Centro - 85505-010 - Pato Branco - PR
CNPJ: 78.676.665/0001-07 www.secpb.org.br - secpb@secpb.org.br
Fone/Fax: (0xx46) 3225-1378 / 3225-2792

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO

Aos onze dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, reuniram-se no auditório do Sindicato dos Comerciantes de Pato Branco e Região, sito a Rua Dr. Silvio Vidal, 235 Centro na cidade de Pato Branco, estado do Paraná, instalou-se a Assembleia Geral Extraordinária. A assembleia foi convocada por Edital de Convocação publicado no Jornal Diário do Sudoeste, em sua edição nº. 8373 do dia 20 de abril de 2023, na página de Publicações Legais, a fim de deliberarem sobre a seguinte ordem do dia: 1) Elaboração, discussão e votação para aprovação do Rol/Pauta de Reivindicações da Categoria com Cláusulas Econômicas e Sociais para apresentação aos Sindicatos Patronais, com vistas à formalização de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, data base (1º de junho); 2) Autorização para a diretoria no caso de não lograr êxito nas negociações, ajuizar Dissídio Coletivo na Justiça do Trabalho; 3) Autorização para a Diretoria nomear e constituir Assessoria Jurídica para as negociações e/ou Dissídio Coletivo; 4) Discussão e votação para aprovação da taxa negocial e a mensalidade para a manutenção da entidade que representa a categoria; 5) Assuntos Gerais. Dando abertura aos trabalhos o Senhor Presidente João Maria Oliveira Pedroso fez a abertura da assembleia, desejou boas-vindas, falando sobre a importância da participação de cada um para o fortalecimento na representatividade da categoria nas negociações coletivas. A seguir foi escolhida por aclamação a mesa diretora dos trabalhos e que ficou assim constituída: Presidente: João Maria Oliveira Pedroso, Secretário: João Maria Luiz Carneiro. A seguir o presidente da mesa solicitou ao secretário que efetuasse a leitura do edital: O mesmo de posse do Edital passou a efetuar a leitura do referido, seguindo, o Senhor Presidente iniciou então a discussão do item 1º do edital repassando aos presentes. Depois de feita uma longa discussão sobre as cláusulas sociais e econômicas com várias contribuições dos participantes, conforme edital as quais todas foram esclarecidas e aprovadas por unanimidade, as seguintes cláusulas para compor o rol de reivindicações referentes ao ano de dois mil e vinte e três, dois mil e vinte e quatro, ficando assim transcrita: **01. REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL:** Em primeiro de junho de 2023, os salários dos trabalhadores integrantes da categoria profissional, serão reajustados pela aplicação do percentual correspondente a 100% (cem por cento) do INPC/IBGE (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), acumulado no período de 01/06/2022 a 31/05/2023, acrescido do percentual de 5% (cinco por cento) de ganho real. a) Aos empregados admitidos após 01 de junho de 2022, será assegurado reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até maio/2023, respeitado o critério acima estabelecido. b) Na vigência deste instrumento coletivo, os salários e valores dos pisos serão corrigidos trimestralmente em 5% (cinco por cento), assim como todos os benefícios percebidos (vale alimentação/refeição e outros). **02. PISO SALARIAL:** Fica garantido, a todo integrante da categoria profissional, a partir de primeiro de junho de 2023, Piso Salarial de **R\$ 2.300,00 (Dois mil e trezentos reais)**. a) Aos empregados que recebem salário sob forma de comissões, padeiros, açougueiros e assemelhados, fica garantido o piso mínimo de **R\$ 2.600,00 (Dois mil e seiscentos reais)**, assim como um bônus no valor de **R\$ 500,00 (quinhentos reais)**, que será pago em parcela única, no mês subsequente ao da celebração da Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024, o qual não se somará com as comissões devidas. b) O empregador é obrigado a anotar na CTPS o percentual das comissões a que faz jus o empregado. **03. ANUÊNIO:** Independente da correção salarial fica estabelecido o adicional por tempo de serviço de 2% (dois por cento) por ano de serviço prestado ao mesmo empregador. **04. GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL:** Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, não podendo ser este inferior ao menor salário pago ao trabalhador adulto, no país, por jornada integral, acrescido de 70% (setenta 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 as refeições. **06. SALÁRIO DE ADMISSÃO:** O empregado admitido para função de outro, despedido, perceberá salário igual ao do empregado substituído. **06.1 Função:** Nos termos do Artigo II da Lei n. 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. **07. CORREÇÃO DOS SALÁRIOS E PISOS SALARIAIS:** Todos os salários, bem como os valores dos pisos salariais, serão corrigidos nas mesmas épocas e pelos mesmos percentuais dos reajustes aplicáveis ao salário mínimo. **08. SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO:** Enquanto perdurar a substituição, o empregado substituído fará jus à remuneração do substituído. **09. ADIANTAMENTO SALARIAL:** As empresas concederão adiantamento salarial equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal do empregado, acrescido de outros adicionais quando devidos, o qual será efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês, ressalvadas as condições mais favoráveis ao empregado, já praticadas. **10. HORAS EXTRAS:** O adicional das horas extras será de, pelo menos 100% (Cem por cento), tanto para salários fixos quanto comissionistas, não podendo exceder de duas horas por jornada, sob pena de as excedentes serem pagas com adicional de 200% (Duzentos por cento). **Parágrafo Único:** Será pago descanso semanal remunerado (DSR) sobre as horas extras, conforme lei n. 7.415/85 e Súmula 172 do TST, sendo dividido o n. de horas extras pelos dias úteis e multiplicado pelos números de domingos e feriados do mês de competência. **11. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS:** A média das horas extras e de seus acréscimos específicos deverá integrar a remuneração para o cálculo de 13º salário, férias, indenização de férias (Artigo 7º da Constituição Federal), aviso prévio, indenização adicional e descansos semanais remunerados, além de refletir no FGTS, e será calculada multiplicando-se o número médio mensal das horas efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluindo o adicional correspondente. **12. ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno será pago com o adicional de 60% (sessenta por cento), a incidir sobre o salário da hora normal. **13. ADICIONAL INSALUBRIDADE:** Ao trabalho prestado em local insalubre serão aplicados os adicionais de 45% (quarenta e cinco por cento), 25% (vinte e cinco por

SECPB



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO
Rua Dr. Silvio Vidal, 235 Centro - 85505-010 - Pato Branco – PR
CNPJ: 78.676.665/0001-07 www.secpb.org.br – secpb@secpb.org.br
Fone/Fax: (0xx46) 3225-1378 / 3225-2792

cento) e 15% (quinze por cento), nas atividades de risco de grau máximo, médio e mínimo, respectivamente. **14. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE PARA AS FUNÇÕES DE AÇOUGUEIRO E PANIFICADOR:** O trabalho prestado por Açougueiros e Panificadores será reconhecido como prestado em ambiente insalubre, independente de perícia, assegurando-se a tais funções adicional de insalubridade de 50% (cinquenta por cento), a ser calculado sobre o salário que perceber o empregado. **Parágrafo Único:** Fica assegurado aos empregados lotados no setor de panificação e açougue, atuando respectivamente nas proximidades de fornos e câmaras frigoríficas, o recebimento de adicional de insalubridade no percentual e condições especificados no “caput”, independente de perícia. **15. CONFERÊNCIA DE VALORES DE CAIXA:** A conferência de valores em caixa será realizada na presença do operador do respectivo caixa. Sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados. **16. DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO:** Fica vedado o desconto de valores correspondentes a cheques devolvidos ou importâncias não pagas pelas operadoras de cartão de crédito, quando houver sido observado pelo empregado as normas internas do empregador, relativas ao recebimento por tais meios de pagamento. **Parágrafo único:** Das normas relativas ao recebimento de tais meios de pagamento, o empregado deve ter ciência expressa, e receber cópia. **17. JORNADA DE CAIXA, TELEFONISTA E ASSEMELHADOS:** Aos empregados que exerçam a função de Caixa ou assemelhados que atuem no recebimento e conferência de valores e aos Telefonistas, é assegurada jornada diária de (06) seis horas, vedada qualquer prorrogação. (Art. 227 da CLT). **17.1** As empresas devem observar estritamente as disposições da NR 17, relativamente às condições de trabalho dos empregados excedentes da função de caixa. **18. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - EMPREGADO COMISSIONADO:** É proibida a inclusão da parcela salarial correspondente ao Repouso Semanal Remunerado (Lei nº 605/49) nos percentuais de comissões. O cálculo do valor do Repouso Semanal Remunerado será feito mediante divisão do valor total das comissões, pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando o resultado pelo número de domingos e feriados no mês correspondente. **19. 13º SALÁRIO E FÉRIAS - EMPREGADOS COMISSIONADOS:** Para o cálculo das férias, do 13º salário e das verbas rescisórias de empregados comissionados, considerar-se-á a média dos últimos 12 (doze) meses das comissões, atualizadas pelo INPC, ou outro índice que vier a substituí-lo. **20. VENDAS NO SISTEMA DIRETO:** Quando as empresas realizarem vendas no sistema direto, pela diretoria ou responsável pela empresa, e sem a intermediação dos vendedores, deverão pagar-lhes as comissões correspondentes quando o empregado tiver exclusividade da área, setor ou produto. **21. RELAÇÃO DE VENDAS:** As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados comissionados, a relação das vendas efetuadas, sobre as quais foram calculadas as comissões, mensalmente. **22. COMISSÃO DE COBRANÇA:** Se não obrigado por contrato a efetuar cobranças, o vendedor receberá comissões por esse serviço, respeitadas as taxas em vigor para os demais cobradores. (Precedente Normativo nº 015 do TST). **23. CURSOS E REUNIÕES:** Quando realizados fora do horário normal de trabalho, os cursos e reuniões terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário. (Precedente Normativo nº 019 do TST). **24. MUDANÇA DE SETOR À GESTANTE:** Será assegurada a trabalhadora gestante, o direito de mudança de setor de trabalho ou função quando as condições existentes apresentarem sinais de que poderão provocar danos à saúde da mãe ou do bebê. **24.1** Fica assegurada à gestante, a garantia no emprego, desde o início da gestação, até cento e oitenta dias após o parto. **24.2** Fica assegurado o tempo de amamentação de 02h00min ao bebê a critério da mãe, no período de 12 meses. **24.3** Fica garantido à gestante comissionista o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou antecedentes a licença ou período contratual transcorrido. **25. LICENÇA PATERNIDADE:** Será concedida licença paternidade de 20 (vinte) dias, a contar da data do nascimento do bebê ou adoção, sob pena de pagamento de salário dos dias correspondentes em dobro. **26. ESTABILIDADE - EMPREGADO TRANSFERIDO:** Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, a garantia de emprego por um ano após a data da transferência. (Precedente Normativo nº 077 do TST). **27. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:** Assegura-se garantia de emprego ao trabalhador, durante os 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a data em que este adquira direito à aposentadoria voluntária. (Precedente Normativo nº 085 do TST). **28. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA:** Fica assegurada estabilidade no emprego, por dois anos, ao trabalhador em auxílio-doença acidentário, após o retorno ao trabalho. **Parágrafo Único:** Assegura-se por 12 (doze) meses estabilidade ao empregado que retornar de auxílio doença. **29. FÉRIAS - COMUNICADO DE CONCESSÃO:** A concessão de férias será comunicada por escrito ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação. **30. FÉRIAS - INÍCIO DE GOZO:** O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo ou feriado, ou ainda dia de compensação de repouso semanal. (Precedente Normativo nº 100 do TST). **30.1** Aos empregados que contarem com mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa, será assegurado o gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias. A partir de cinco anos, haverá o acréscimo de três dias a cada ano. **30.2** Os dias feriados não serão computados no período de férias, fazendo o empregado jus a fruição do período mínimo legal descontados os feriados (Decreto nº 3.197/99 – Convenção 132/OIT). **31. 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). **31.1.** 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. 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.

SECPB



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO
Rua Dr. Silvio Vidal, 235 Centro - 85505-010 - Pato Branco - PR
CNPJ: 78.676.665/0001-07 www.secpb.org.br - secpb@secpb.org.br
Fone/Fax: (0xx46) 3225-1378 / 3225-2792

31.2. 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. 31.3. 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. 32. **FÉRIAS - PERÍODO DE CONCESSÃO - ESTUDANTES:** O período de férias do empregado estudante deverá coincidir com o período de férias escolares. 33. **FÉRIAS - PEDIDO DE DEMISSÃO:** No caso de pedido de rescisão do contrato de trabalho, o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço terá direito a férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. 34. **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - REQUISITOS:** O contrato de experiência só terá validade se expressamente celebrado, com data de início datilografada, e assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotada na CTPS e entregue cópia ao empregado mediante recibo. 34.1 O contrato de experiência de empregados menores, só terá validade se celebrado na presença e com assinatura de seu responsável legal. 34.2 O contrato de experiência de empregados analfabetos, só terá validade se celebrado na presença de duas testemunhas de consenso entre as partes. 35. **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - DURAÇÃO:** Fica vedada a formalização de contrato de experiência superior a 30 (trinta) dias para os empregados com experiência de trabalho comprovada, através de especialização, ou anotação da CTPS. 36. **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO:** Readmitido o empregado no prazo de um ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior. (Precedente Normativo nº 075 do TST). 37. **VALE-TRANSPORTE:** As empresas concederão vale-transporte aos empregados que o utilizarem, em montantes suficientes a cobrir todos os deslocamentos da residência para o trabalho e vice-versa, sem qualquer desconto no salário do empregado. 38. **LANCHES:** Os empregados que em regime de trabalho extraordinário, acordado com o Sindicato Obreiro, operarem após as 19h00min horas, terão direito a refeição ou pagamento em dinheiro equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial da categoria, por dia em que ocorrer tal situação. 38.1 Os intervalos de 20 (vinte) minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado. 38.2 Os empregados serão reembolsados das despesas com alimentação e estadia, quando em viagens a serviço da empresa, em níveis adequados, devidamente documentados. 39. **ASSENTOS:** Ficam as empresas obrigadas a fornecer assentos ergonomicamente adequados, para os empregados no local de trabalho, nas pausas e intervalos de atendimento a clientes, bem como nas atividades em que se laborar sentado. **Parágrafo Único:** O não fornecimento de assentos implica na caracterização do trabalho como penoso. 40. **INSTRUMENTOS DE TRABALHO:** Todos os instrumentos necessários ao trabalho serão fornecidos gratuitamente pelo empregador, sendo terminantemente proibida a exigência de que o empregado forneça ou custeie tais instrumentos ou equipamentos. 41. **UNIFORMES E MAQUIAGEM:** As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente os uniformes e material de maquiagem, quando seu uso for exigido. (Precedente Normativo nº 115 do TST). 42. **CONTROLE DE FREQUÊNCIA:** As empresas utilizarão obrigatoriamente controle de frequência, mediante livro, meio eletrônico, cartões ou fichas, inclusive aos empregados que prestem serviço externo. 43. **PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO PARA ESTUDANTES:** Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT. 44. **ABONO DE PONTO AOS ESTUDANTES:** Concede-se licença remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o empregador, com setenta e duas horas de antecedência e mediante comprovação. (Precedente Normativo nº 070 do TST). 45. **ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO:** Assegura-se o direito a ausência remunerada ao empregado (a), para acompanhamento de tratamento de saúde, em caso de doença do cônjuge ou filhos, ou dependente previdenciário, mediante comprovação por atestado médico. 46. **ABONO FAMÍLIA:** As empresas concederão a todos os seus empregados um abono família mensal, além do salário família legal, de importância equivalente a R\$ 60,00 (sessenta reais) por filho menor de 14 (quatorze) anos de idade. 46.1. 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, da entidade sindical ou do serviço médico do INSS, iniciando-se o pagamento do benefício a partir do mês da comprovação da invalidez. 46.2. 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 Lei. 46.3. O pagamento do abono família será feito mediante a observância da legislação específica que regula a concessão do salário família. 47. **ACIDENTE DE TRABALHO - COMUNICAÇÃO AO SINDICATO:** Ficam as empresas obrigadas a remeter ao sindicato dos trabalhadores, cópia da Comunicação de Acidente de Trabalho enviada ao INSS, para fins estatísticos e de acompanhamento, no prazo de cinco dias. 48. **RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** As empresas encaminharão à entidade profissional, cópia das Guias de Contribuição Sindical e Negocial, com a relação nominal dos respectivos empregados, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto. (Precedente Normativo nº 041 do TST). 49. **GFIP e DARF PREVIDENCIÁRIO:** As empresas se obrigam a encaminhar ao sindicato profissional, uma via de sua GFIP/DARF PREVIDENCIÁRIO - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes. (Adaptação do Precedente Normativo nº 111 do TST). 50. **DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA:** Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante, sob pena de não poder alegar a ocorrência desta em juízo. 51. **ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA:** Assegura-se o adicional de transferência estabelecido pelo parágrafo 3º do artigo 469 da CLT, no percentual de 50% (cinquenta por cento), sobre o salário nominal. (Precedente Normativo nº 101 do TST). 52. **OFICIALIZAÇÃO DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO:** Os empregadores fornecerão, aos empregados, comprovantes de pagamento, especificando o nome da empresa, o nome do empregado, as parcelas pagas de forma discriminada e, de igual modo, os descontos efetuados, inclusive o valor do recolhimento do FGTS. 53. **DOCUMENTOS:** Em todo e qualquer documento (exceto livro de registro

SECPB



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO
Rua Dr. Silvio Vidal, 235 Centro - 85505-010 - Pato Branco - PR
CNPJ: 78.676.665/0001-07 www.secpb.org.br - secpb@secpb.org.br
Fone/Fax: (0xx46) 3225-1378 / 3225-2792

de empregados) em que o empregado colocar sua assinatura, será entregue a este, segunda via ou fotocópia. **54. PAGAMENTO DE SALÁRIO - ANALFABETOS:** O pagamento do salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 02 (duas) testemunhas. **55. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:** O aviso prévio devido pelo empregador, ao empregado que conte até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa será de 30 (trinta) dias; e, depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço na empresa, como segue: **a)** acima de 01 (um) ano - 33 (trinta e três) dias; **b)** 02 (dois) anos - 36 (trinta e seis) dias; **c)** 03 (três) anos - 39 (trinta e nove) dias; **d)** 04 (quatro) anos - 42 (quarenta e dois) dias; **e)** 05 (cinco) anos - 45 (quarenta e cinco) dias; **f)** 06 (seis) anos - 48 (quarenta e oito) dias; **g)** 07 (sete) anos - 51 (cinquenta e um) dias; **h)** 08 (oito) anos - 54 (cinquenta e quatro) dias; **i)** 09 (nove) anos - 57 (cinquenta e sete) dias; **j)** 10 (dez) anos - 60 (sessenta) dias; **k)** 11 (onze) anos - 63 (sessenta e três) dias; **l)** 12 (doze) anos - 66 (sessenta e seis) dias; **m)** 13 (treze) anos - 69 (sessenta e nove) dias; **n)** 14 (quatorze) anos - 72 (setenta e dois) dias; **o)** 15 (quinze) anos - 75 (setenta e cinco) dias; **p)** 16 anos - 78 (setenta e oito) dias; **q)** 17 (dezesete) anos - 81 (oitenta e um) dias; **r)** 18 (dezoito) anos - 84 (oitenta e quatro) dias; **s)** 19 (dezenove) anos - 87 (oitenta e sete) dias; **t)** 20 (vinte) anos - 90 (noventa) dias; **u)** acima de 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) anos - 95 (noventa e cinco) dias; **v)** acima de 25 (vinte e cinco) a 30 (trinta) anos - 105 (cento e cinco) dias; **e, x)** acima de 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa - 120 (cento e vinte) dias. **55.1.** O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador poderá solicitar a imediata liberação, percebendo nesta hipótese o salário dos dias trabalhados no respectivo período. **55.2.** O cumprimento do aviso prévio trabalhado é limitado há trinta dias, devendo, em qualquer hipótese ser indenizado o restante. **55.3.** O aviso prévio devido pelo empregado é limitado a 30 (trinta) dias, nos termos da Lei 12.506/11. **56. ATIVIDADES SINDICAIS:** Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas. **56.1** Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às instalações das empresas, para desempenho de suas funções, vedada à divulgação de matéria de cunho político-partidário. **56.2** As empresas concederão até 15 (quinze) dias por ano, de licença remunerada, na vigência desta norma coletiva, a seus dirigentes sindicais eleitos, para participarem de cursos de capacitação sindical, congressos, conferências e atividades sindicais, com notificação prévia de 03 (três) dias, e posterior comprovação. **57. 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 5 (cinco) dias úteis, de acordo com o artigo 545 da CLT. **58. ASSESSORIA JURÍDICA:** As empresas prestarão assistência jurídica gratuita, aos seus empregados que exerçam funções de porteiros, vigias, guardas de segurança ou funções assemelhadas quando os mesmos, no desempenho de suas funções e em defesa dos interesses da empresa, nas dependências desta, incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal ou cível. **59. VALE COMPRAS:** As empresas concederão aos empregados, a título de ajuda de custo alimentação, o valor correspondente a 10% (dez) do salário base, nos termos do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador (Lei 6.321, de 14 de abril de 1976, regulamentada pelo Decreto nº 5 de 14/01/1991), ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas. **60. RESCISÃO - HOMOLOGAÇÃO:** Fica estabelecida a obrigatoriedade de o empregador pagar as verbas rescisórias, dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social e proceder a homologação do termo de rescisão contratual nos prazos da lei, 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; § 1º - 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; § 2º - As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas em dinheiro ou depósito em conta-corrente do empregado, mediante comprovação. Pagamentos em cheque visado 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); § 3º - Toda rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço, será homologada na entidade sindical dos empregados, sob pena de nulidade; § 4º - No ato da homologação deverá o empregador apresentar também os 06 (seis) últimos comprovantes de pagamento mensais; § 5º - O empregado que necessitar locomover-se para cidade diversa daquela que presta serviços para homologar a sua rescisão contratual, terão as suas despesas custeadas pelo empregador, mediante a apresentação de recibo no ato da homologação. **61. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:** As empresas se obrigam a descontar e recolher ao Sindicato Profissional em prazo não superior a cinco dias do desconto, a Taxa Negocial prevista no Art. 8º inciso IV, da Constituição Federal/1988, conforme definido em Assembleia Geral da categoria profissional, a qual será de 12% (doze por cento) divididos em 06 vezes do salário nominal descontado na folha de pagamento dos meses de dezembro/2023, janeiro/2024, fevereiro/2024, abril/2024, maio/2024 e junho/2024. **62. PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA:** Fica estabelecida a obrigatoriedade das empresas que possuem mais de 20 (vinte) empregados, contratarem pelo menos 5% (cinco por cento) de portadores de deficiência física. **63. AUXÍLIO FUNERAL:** Em caso de morte do empregado, o empregador pagará aos herdeiros necessários, a título de auxílio funeral, três pisos da categoria. **64. ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS:** As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações e a Lei 12.790 de 14/03/2013. **65. RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO:** Será devida ao empregado, indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso na devolução, ou na retenção indevida da CTPS, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (108 e Precedente Normativo nº 158 do TST). **66. CARTA DE 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. **67. RENEGOCIAÇÃO:** Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho e de salário dos

SECPB



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO
Rua Dr. Silvio Vidal, 235 Centro - 85505-010 - Pato Branco – PR
CNPJ: 78.676.665/0001-07 www.secpb.org.br – secpb@secpb.org.br
Fone/Fax: (0xx46) 3225-1378 / 3225-2792

empregados, a qualquer título, haverá renegociação das cláusulas deste instrumento. **68. CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS:** Fica terminantemente proibida a utilização de vendedores para carga e descarga de mercadorias. **69. TRANSPORTE DE MERCADORIAS DE CLIENTES POR EMPACOTADORES OU ASSEMBLHADOS:** Fica proibido o transporte de mercadorias de clientes, por integrantes da categoria, para distâncias ou destinos, além do estacionamento do estabelecimento empregador. **70. 13º SALÁRIO - PAGAMENTO:** As empresas terão até o dia 30 de Novembro para efetuarem o pagamento da primeira parcela do 13º salário e até o dia 20 de dezembro para pagamento da segunda parcela. Aos comissionistas deve ser paga a terceira parcela da diferença da média salarial apurada no último dia do mês de dezembro, até o quinto dia útil do mês de janeiro, sob pena de multa correspondente aos dias de salários havidos, até a data do efetivo pagamento. **71. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE:** As empresas complementarão 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 trabalhador (Artigo 63, § único, Lei nº 8.213/91). **72. PENALIDADE:** Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os empregadores obrigados ao pagamento de multa igual a um piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, seja a entidade sindical de trabalhadores. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado. **72.1** A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. **72.2** Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, sendo 0,5% ao dia, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente. (Precedente Normativo nº 072 do TST). **73. PROIBIÇÃO DE EXAME MÉDICO DISCRIMINATÓRIO:** Fica proibido qualquer tipo de exame médico de cunho discriminatório, tais como, gravidez, esterilização e HIV, tanto no ato da admissão, como em qualquer outro período, enquanto estiver em vigência o contrato de trabalho. **74. ESTABILIDADE PROVISÓRIA POR ASSÉDIO MORAL E OU SEXUAL:** As empresas garantirão a apuração dos casos de assédio sexual, garantindo-se estabilidade provisória das (os) reclamantes, durante o processo de apuração. **Parágrafo Único:** Se restar comprovado o assédio, além das penalidades previstas na legislação civil e penal, fica o empregador obrigado a pagar ao empregado (a) assediado (a) uma multa equivalente a cinco vezes o maior salário recebido pelo mesmo. **75. CONDIÇÕES IGUAIS DE TRABALHO PARA TODOS OS EMPREGADOS:** As empresas garantirão as mesmas condições de trabalho, de salário e de ascensão profissional a todos os empregados, sem distinção de gênero, raça, credo, estado civil ou concepção ideológica. **Parágrafo Único:** Em ocorrendo qualquer tipo de discriminação, além do pagamento das diferenças salariais devidas, fica o empregador obrigado a pagar ao empregado discriminado uma multa equivalente a cinco vezes o maior salário recebido pelo mesmo. **76. ESTABILIDADE AO PORTADOR DO VÍRUS HIV:** Fica assegurada estabilidade provisória ao portador do vírus da AIDS, até seu definitivo afastamento por conta do INSS. **77. GARANTIA DE EMPREGO – PORTADORES DE LER/DORT:** Ao empregado portador de LER/DORT, em tratamento, será assegurada a garantia de emprego, desde a constatação, até a recuperação, ou início de recebimento de benefício previdenciário. **Parágrafo Único:** após a alta médica será garantido o emprego por dois anos. **78. PREVENÇÃO LER/DORT:** Ficam obrigadas todas as empresas do comércio em geral, a proporcionarem aos seus empregados 20 (vinte) minutos diários, podendo ser divididos em dois tempos de 10 (dez) minutos, para a prática de ginástica laboral, para prevenção de doenças relativas ao trabalho, sem prejuízo na jornada e no salário do trabalhador. **79. DIREITO À RECUSA:** Não será entendida como infração disciplinar de qualquer espécie, a negativa de empregado assinar como testemunha de aplicação de punição à colega de trabalho. **80. ESTÁGIO:** Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido na Lei, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula 02 deste instrumento coletivo, na proporção das horas de sua jornada de trabalho. § 1º - Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a sua função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar. § 2º - Não se admite a contratação de estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista e repositor de estoque, ficando limitado a 90 (noventa) dias o período de estágio nas funções de balconista e vendedor. **81. SEGURO DE VIDA:** Fica estabelecida a obrigatoriedade de realização de seguro de vida, por conta do empregador, para as hipóteses de morte ou invalidez por qualquer natureza, a todos os integrantes da categoria, com benefícios mínimos nos termos a seguir: **81.1** Empresas com até 10 empregados - importância segurada de 20 (vinte) pisos da categoria conforme a função exercida; **81.2** Empresas acima de 10 empregados - importância segurada de 35 (trinta e cinco) pisos da categoria conforme a função exercida. **82. MORTE CAUSADA POR ACIDENTE DE TRABALHO/INDENIZAÇÃO:** No caso de morte causada por acidente de trabalho a empresa pagará aos herdeiros necessários à importância correspondente a 05 (cinco) pisos da categoria a qual pertence o trabalhador, juntamente com as verbas rescisórias. **83. 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 a sexta-feira, e de 04 (quatro) horas aos sábados, respeitado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. **Parágrafo Único:** Poderá adotar-se a jornada de 06 horas conforme a citada lei. **84. JORNADA DE TRABALHO EM DATAS E HORÁRIOS ESPECIAIS:** O elastecimento e/ou compensação de jornada nos dias que antecedem ou sucedem datas festivas, será objeto de Acordo Coletivo de Trabalho específico com o Sindicato da Categoria. **85. CARNAVAL:** Fica estabelecido que não haverá expediente de trabalho na terça-feira, dia 13 de fevereiro de 2024, no comércio em geral. **86. FERIADOS:** Fica vedado o expediente de trabalho nos feriados nacionais, estaduais e municipais, além da terça-feira de carnaval e o dia da Emancipação Política do Paraná (19 de dezembro) conforme respectivas leis. **87. ALISTAMENTO MILITAR:** A partir do conhecimento, pelo empregado de sua incorporação ao serviço militar, terá estabilidade no emprego até 60 (sessenta) dias após a baixa no referido serviço. Do conhecimento de sua incorporação dará ciência ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas. **Parágrafo Único:** Em caso de incorporação após o serviço obrigatório, será rescindido o contrato do empregado, sendo dispensado a cobrança de aviso prévio do mesmo. **88. CIPA (COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES):** As CIPAS serão constituídas



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO
Rua Dr. Silvio Vidal, 235 Centro - 85505-010 - Pato Branco - PR
CNPJ: 78.676.665/0001-07 www.secpb.org.br - secpb@secpb.org.br
Fone/Fax: (0xx46) 3225-1378 / 3225-2792

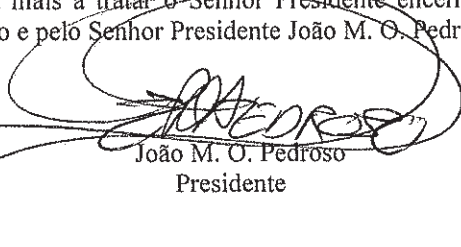
por membros eleitos pelos empregados, equiparando-se suplentes e efetivos para todos os efeitos de direito, observando ainda os seguintes critérios: **88.1** – As CIPAS serão organizadas observando-se a proporção mínima de 02 (dois) representantes para cada grupo de 50 (cinquenta) empregados; **88.2** – As CIPAS terão suas eleições acompanhadas e fiscalizadas pela entidade sindical profissional que será avisada com 60 (sessenta) dias de antecedência do término dos atuais mandatos; **88.3** – Os membros eleitos para a CIPA equiparam-se para os efeitos de direito e garantias previstas nas leis e neste instrumento coletivo de trabalho, aos empregados exercentes da função sindical; **88.4** – O mandato dos membros eleitos para a CIPA será de 02 (dois) anos, permitida a reeleição; **88.5** – Os membros da CIPA terão o poder de parar o processo produtivo em situação de grave risco à saúde do trabalhador; **88.6** – Os cipeiros terão tempo livre de no mínimo 04 (quatro) horas semanais para a realização de reuniões, formação, inspeções, confecção dos mapas de riscos e para a aplicação de metodologia da Árvore de Causas para análise de acidentes de trabalho. **89. HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO:** Fica estabelecido como horário de funcionamento do comércio na base desta convenção coletiva de trabalho o seguinte: Supermercados: de segunda a sexta-feira, das 08h00min às 19h00min horas e aos sábados das 08h00min às 16h00min horas. Comércio Lojista: de segunda a sexta-feira, das 08h00min às 19h00min horas e aos sábados das 08h00min às 12h00min horas. **90. CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:** Fica assegurada aos integrantes da categoria, a liberação do trabalho, sem prejuízo de salários e vantagens, por até 40 (quarenta) horas na vigência deste instrumento coletivo, para participação em cursos de formação profissional promovidos pela entidade sindical profissional. **Parágrafo Único:** O Sindicato dos Trabalhadores comunicará aos empregadores, com antecedência de pelo menos 03 (três) dias, a relação dos empregados interessados e a carga horária. **91. GRATIFICAÇÃO DO DIA DO COMERCIÁRIO:** Fica garantida uma bonificação de 10% (dez por cento) do piso da categoria que pertence para cada empregado a título de valorização pelo seu dia, sendo que o mesmo será pago até o quinto dia útil do mês de novembro de cada ano, a começar em outubro de 2023. **92. FALTA JUSTIFICADA – DOAÇÃO DE SANGUE:** O empregado terá justificada sua falta ao trabalho, durante todo o dia, quando efetuar doação de sangue, devendo comprovar o fato no dia posterior a doação. **93. CONSULTA AO SERASA – PROIBIÇÃO – DANO MORAL:** Fica proibida a consulta cadastral junto ao Serasa como condição para contratação e ocorrendo essa, caracteriza-se como dano moral em favor do trabalhador. **94. 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, FGTS, seguro desemprego ou PIS, por informação incorreta ou falta de recolhimento, indenizará diretamente o prejudicado no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas. **95. LOCAL PARA GUARDA DE CRIANÇAS EM IDADE DE AMAMENTAÇÃO:** Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 20 (vinte) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches. **96. 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). **97. FATURAMENTO:** As comissões reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador. **98. COMPRAS NO ESTABELECIMENTO COMERCIAL EMPREGADOR:** Para os empregados que realizarem compras no estabelecimento comercial que o mesmo presta serviço será dado ao funcionário o desconto mínimo de 10% (dez por cento) sobre as mercadorias adquiridas. **99. 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 JUNHO/2023. **Parágrafo único** – O referido abono não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos. **100. MULTA ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO:** Estabelece-se 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). **101. 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. **102. 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. **103. PRORROGAÇÃO - INTERVALO PRÉVIO:** Qualquer que seja o regime de prorrogação de trabalho em horas extras após o término do período normal, será concedido 20 (vinte) minutos no mínimo, para repouso e lanche, sem compensação. **104. ATESTADOS:** Serão aceitas as declarações, atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas. **105. 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. **106. 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. **107. PROMOÇÃO E AUMENTO SALARIAL:** Toda mudança de cargo ou função, definida como promoção, será acompanhada de

SECPB



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO
Rua Dr. Silvio Vidal, 235 Centro - 85505-010 - Pato Branco – PR
CNPJ: 78.676.665/0001-07 www.secpb.org.br – secpb@secpb.org.br
Fone/Fax: (0xx46) 3225-1378 / 3225-2792

manutenção de fundo social, a ser gerido pela entidade sindical dos trabalhadores, o qual terá por finalidade específica o custeio de benefícios em favor dos trabalhadores componentes da categoria, com vistas a melhoria da sua condição social. **127. MENSALIDADE – PORTAL DO COMERCIÁRIO:** Ficam obrigados os empregadores a custear o pagamento da mensalidade necessária ao acesso dos empregados ao Portal do Comerciário, através do qual os mesmos terão benefícios diversos, tais como, cursos, mercado de trabalho e informações do mundo do trabalho. **128. 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 do empregado mediante efetivo recebimento de novo benefício ou retorno ao trabalho. **129. 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. **130. BASE TERRITORIAL:** O presente instrumento alcança todos os contratos de trabalho entre os integrantes das categorias profissionais e econômicas, constantes da base territorial das Entidades Sindicais signatárias que são: Bom Sucesso do Sul, Clevelândia, Coronel Domingos Soares, Coronel Vivida, Itapejara D' Oeste, Mariópolis, Palmas, Pato Branco, São João e Vitorino. **131. VIGÊNCIA:** As cláusulas econômicas terão vigência de 12 meses, de 01 de junho de 2023 a 31 de maio de 2024 e as demais cláusulas terão vigência de 24 meses, de 01 de junho de 2023 a 31 de maio de 2025, 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. Após amplo debate, o referido rol foi colocado em votação sendo aprovado por unanimidade. Seguindo a ordem do dia, passou-se para o item 2) Autorização para a diretoria no caso de não lograr êxito nas negociações, ajuizar Dissídio Coletivo na Justiça do Trabalho. O senhor presidente comentou que o sindicato sempre conseguiu fechar todas as convenções sem a necessidade de entrar com dissídio coletivo e espera que possamos seguir assim, embora com as dificuldades encontradas após a pandemia, embora ainda não tenha acabado, mas que precisamos continuar mobilizados para que os direitos não sejam atacados, além do que já acontece, pois a classe trabalhadora continua sendo a maior prejudicada e por isso faz-se necessário ter esse encaminhamento. Após vários comentários o referido item foi colocado em votação sendo aprovado por unanimidade. Seguindo a ordem do dia, passou-se para o item 3) Autorização para a Diretoria nomear e constituir Assessoria Jurídica para as negociações e/ou Dissídio Coletivo. João relatou que a entidade possui assessoria jurídica, mas que o referido item coloca para a deliberação da assembleia, assegurando que a entidade, em caso de necessidade de dissídio, deixar legalmente autorizado pela assembleia, assim, após algumas explicações, o item 3 foi colocado em votação sendo aprovado por unanimidade. Seguindo a ordem do dia, passou-se para o item 4) Discussão e votação para aprovação da taxa negocial e a mensalidade para a manutenção da entidade que representa a categoria. João Pedroso fez uma ampla explanação dos trabalhos que são realizados pela entidade, participação em plenárias, assembleias, congressos, reuniões entre outros, além dos benefícios que são destinados aos trabalhadores e por isso a necessidade da contribuição dos trabalhadores, pois a entidade não comercializa nada, ou seja, sua fonte de arrecadação é a contribuição dos trabalhadores. Após amplo debate o item 4 foi colocado em votação sendo aprovado por unanimidade. Dando sequência a ordem do dia, passou-se para o item 5) Assuntos Gerais. João Carneiro enfatizou a importância da participação dos trabalhadores no dia a dia da entidade, pois fortalece a luta e sustentação da defesa dos direitos dos trabalhadores. Os diretores também manifestaram a importância da participação dos trabalhadores, da luta coletiva, da união dos trabalhadores na busca por novas conquistas, por condições de trabalho e de vida melhores para todos. As conquistas dos trabalhadores dependem da união e participação de todos, pois juntos somos mais fortes. Após várias manifestações, dúvidas e informações que foram esclarecidas, o Sr. presidente perguntou se alguém teria mais algum comentário, verificou-se tudo esclarecido. Nada mais a tratar o Senhor Presidente encerrou a presente Assembléia. A ata segue assinada por mim João M. L. Carneiro secretário e pelo Senhor Presidente João M. O. Pedroso. A assinatura dos demais consta no livro de presenças.


João M. O. Pedroso
Presidente


João M. L. Carneiro
Secretário Geral