

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002879/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/10/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058569/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.202209/2023-78  
DATA DO PROTOCOLO: 25/10/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE APUCARANA, CNPJ n. 75.294.371/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANIVALDO RODRIGUES DA SILVA;

E

SIND COM VAR FER TIN MAD MAT ELET HID MAT CONS MGA REG, CNPJ n. 80.292.634/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALDECI APARECIDO DA SILVA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2023 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados no Comércio do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Jandaia do Sul/PR e Mandaguari/PR**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS

**Assegura-se a partir de 01 de JUNHO DE 2023, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por mais de 90 (noventa) dias, os seguintes pisos salariais:**

Empregados na função de:	
Offece Boy	R\$ 1.723,00
Pacoteiro/Copa/ Vigias	R\$ 1.905,00
Aos demais empregados	R\$ 1.935,00
Aos Comissionados/Comerciários	R\$ 2.037,00
Ao menor aprendiz	Salário mínimo Federal

Parágrafo único: **Aos vendedores Comissionados** que trabalharem **pela primeira vez** no ramo desta convenção coletiva ramos de ferragens, tintas, madeiras, materiais elétricos, hidráulicos e materiais de

construção, fica estabelecido a caráter de período de aprendizado, um piso inicial de **RS 1.935,00 ( UM MIL, NOVECENTOS E TRINTA E CINCO REAIS)**, por um período de no máximo até 90 ( noventa dias ), após esse tempo, o empresa deverá remunera-lo conforme tabela de pisos desta cláusula.

#### **CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DO PISO**

Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no país, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento). Portanto, piso ingresso até 90 ( noventa dias), utiliza-se a condição desta cláusula.

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMISSIONADOS**

Aos empregados comissionados se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para pagamento das comissões e o repouso semanal remunerado.

Aos empregados comissionados com mais de 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de **R\$ 2.037,00 (Dois Mil e Trinta e Sete Reais)**, a qual não se somará com as comissões devidas.

As comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Para o cálculo do 13º salário adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano a contar de janeiro, no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos 12 (doze) meses anteriores ao mês da rescisão e no caso de férias integrais será considerada a média das comissões corrigidas nos 12 (doze) meses anteriores ao período de gozo.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - ÍNDICES DE REAJUSTES**

As empresas corrigirão os salários de seus empregados que percebam salário fixo acima do piso salarial, a partir de 1º de junho de 2023, no percentual de 5,50 % (CINCO INTEIROS E CINQUENTA DÉCIMOS POR CENTO) aplicado sobre os salários devidos no mês de junho de 2022, já reajustados na forma da convenção coletiva de trabalho anterior, compensados todos os aumentos e antecipações salariais concedidos, com exceção dos decorrentes da Instrução Normativa nº 04 do TST.

Parágrafo primeiro. Os empregados que percebem piso salarial da categoria não terão o reajuste tratado no caput, sendo que o salário dos mesmos observará o previsto na cláusula terceira.

Parágrafo segundo. Os empregados admitidos após 1º de junho de 2022, terão seus salários corrigidos

proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo, observado também o disposto no parágrafo terceiro desta cláusula:

Mês de Admissão	Percentual	Mês de Admissão	Percentual
Jun/2022	5,50 %	Dez/2022	5,14 %
Jul/2022	5,50 %	Jan/2023	4,10 %
Ago/2022	5,50 %	Fev/2023	3,41 %
Set/2022	5,50 %	Mar/2023	2,26 %
Out/2022	5,50 %	Abr/2023	1,31 %
Nov/2022	5,50 %	Mai/2023	0,53 %

**Parágrafo terceiro:** As diferenças apuradas na aplicação do reajuste tratado na presente cláusula, serão pagas retroativamente de junho/2023 até o prazo máximo na elaboração da folha de pagamento do mês de novembro/2023.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES**

##### **AS DIFERENÇAS SALARIAIS DE JUNHO DE 2023**

As diferenças salariais dos meses de junho poderão ser pagas até no máximo junto a folha de novembro/2023.

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamentos ou contra cheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas da forma escalonadas, com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) para as primeiras 40 (quarenta) horas mensais; 85% (oitenta e cinco por cento) para as excedente de 40 (quarenta) horas até 80 (oitenta) horas mensais e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem a 80 (quarenta) horas mensais.

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA CESTA BÁSICA E DA BOLSA DE ESTUDO:**

Fica facultada ao empregador a concessão de cesta básica, bem como de bolsa de estudo os seus empregados ou aos seus dependentes. Tais benefícios, quando concedidos, não serão incorporados à remuneração do empregado, não caracterizando, assim, verba de natureza salarial.

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

### **Normas para Admissão/Contratação**

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

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem com anotar na CTPS o referido contrato.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho e efetuar o pagamento da rescisão do contrato de trabalho no prazo legal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MULTA NO ATRASO DO PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Os salários, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, estabelece-se multa paga ao empregado 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Com relação a esta cláusula não se aplica a penalidade da cláusula REFERIDA A PENALIDADES.

## **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30(trinta) dias para o empregado que conta com até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa e depois escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue: Conforme a Lei nº 12.506/2011. Ao aviso-prévio ora mencionado, serão acrescidos 3 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Em caso de pedido de demissão, o empregado cumprirá aviso prévio no período máximo de 30 dias, caso haja recusa de cumprimento o desconto feito ao empregado não excederá 30 dias.

### **Estágio/Aprendizagem**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 de pisos salariais, desta Convenção Coletiva de Trabalho, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

§ 1º - Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar;

§ 2º - 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.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MENORES**

É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho.

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

#### **Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminharem à Entidade sindical dos Empregados, uma cópia de sua RAIS Relação Anual de Informações Sociais ou outro documento equivalente contendo a relação e salários

consignados na RAIS no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical Obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SUBSTITUTO**

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito à igual salário do empregado de menor salário função, não consideradas vantagens pessoais (instrução nº 01 T.S.T.).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CHEQUES**

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário e recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas às exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, Inciso VII da C.L.T., fica estipulada multa de  $\frac{1}{2}$  (meio) salário mínimo em favor da parte prejudicada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA DESCANSO**

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho para gozo de intervalo para descanso (Artigo 71 da C.L.T.). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CAIXAS E PRESTAÇÃO DE CONTAS**

Os empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção e pagamentos de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma gratificação mensal de 10% (dez por cento) do seu salário, excluídos cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais. Os empregados, entretanto empregarão toda diligência na execução de seu trabalho evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique no final do expediente, desde que

seja o único a operar o caixa que lhe foi confiado. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheque, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal remunerado será fluído aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** É devida a remuneração em dobro do trabalho aos domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RENEGOCIAÇÃO**

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para a adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas que regulam os salários, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESCONTOS**

Os empregadores poderão descontar do salário de seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas à planos de saúde, vales-farmácia e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DA CTPS**

Serão obrigadas as anotações nas Carteiras de Trabalho as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como contrato de experiência e respectivo período de duração, inclusive no desligamento dos trabalhadores.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO**

O empregador, havendo condições técnicas autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LANCHE**

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche nas empresas que observam tal critério serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa até 180 (cento e oitenta) dias após o parto e desde o momento em que seja confirmada a gravidez.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DO ACIDENTANDO**



O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia de emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei nº 8.213/91, Artigo 118.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GESTANTES COMISSIONADAS**

Para o pagamento de salários correspondentes à licença maternidade, desde que o I.N.S.S. aceite o regime de correção das comissões, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos 12(doze) últimos meses, corrigidos segundo mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade independentemente de aceitação ou não pelo I.N.S.S., do cálculo pela média das comissões corrigidas.

É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) nos percentuais de comissão, o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhado, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo aos sábados, das 8h às 12h.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** É vedado integralmente o trabalho aos domingos e feriados, salvo negociação específica com as entidades sindicais.

É devido à remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO**

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

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA**

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames na cidade em que trabalham.

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 01 (um) dia por semestre ao empregado para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário até 13 (TREZE) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO APÓS AS 19:30 HORAS**

Os empregados que em regime de trabalho extraordinário operarem após as 19h30min (dezenove horas e trinta minutos ) farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento de R\$ 34,00 (trinta e quatro reais ) por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARNAVAL**

Não haverá expediente e respectivo trabalho na Terça-feira de carnaval ( 13/02/2024).

### **Férias e Licenças**

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

O pagamento das férias a qualquer título, inclusive proporcionais, será acrescido com 1/3 (um terço) constitucional, aplicável o disposto no Art. 144 da C.L.T..

**INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO:** O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORMES**

Quando exigido na execução dos serviços as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestuário bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos que continuam de propriedade da empresa no estado em que se encontrarem.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA NEGOCIAL**

Por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária para qual todos os integrantes foram legalmente convocados, restou autorizada a cobrança da taxa de contribuição assistencial. O desconto da verba ora prevista se faz no estrito interesse da categoria profissional e se destina a financiar a atividade sindical desenvolvida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Apucarana – SIECAP, principalmente as atividades voltadas para a assistência aos membros da categoria e viabilização das negociações coletivas.

**Parágrafo primeiro.** A reversão salarial, de todos os integrantes da categoria, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Apucarana – SIECAP, independentemente de filiação ou não a este Sindicato, cujo percentual é de 6% (seis por cento), sobre a remuneração “per capita” do empregado, excluindo-se as diferenças salariais havidas a partir do mês de junho de 2023, sendo que o valor do desconto não poderá exceder R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) por empregado e deverá ser descontado pelo empregador na folha de pagamento do mês de NOVEMBRO/2023 e recolhido ao SIECAP até o dia 10/DEZEMBRO/2023.

**Parágrafo segundo.** Em se tratando de empregado comissionado, o desconto previsto no parágrafo anterior dar-se-á sobre a média das variáveis (comissões e RSRs) auferidas nos últimos 03 (três) meses imediatamente anteriores ao do desconto. No caso de empregado que recebe salário misto ou seja, fixo acrescido de comissões, observar-se-á, igualmente, quanto a parte variável da remuneração, a média dos últimos 03 (três) meses, bem como o teto máximo e a não incidência do desconto sobre as diferenças salariais havidas a partir do mês de junho/2022 conforme previsão contida no parágrafo anterior.

**Parágrafo terceiro.** Para cálculo do desconto da reversão salarial ora tratada considerar-se-á, para efeito de apuração, o mês posterior à admissão do empregado.

**Parágrafo quarto.** O empregado que já teve descontada a contribuição assistencial, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Apucarana – SIECAP, no período de vigência do presente instrumento, ficará isento de novo desconto, devendo a empresa comprovar tal situação perante a tesouraria da Entidade Sindical, no prazo máximo de 05 (cinco) dias antes do vencimento da obrigação.

**Parágrafo quinto.** Nos casos em que não tenha havido o recolhimento da reversão salarial por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, face o atraso no fechamento da Convenção/Acordo, a reversão salarial deverá ser recolhida no ato do pagamento do complemento da rescisão, observando-se a base remuneratória do empregado e as disposições contidas nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro da presente cláusula.

**Parágrafo sexto.** Faculta-se aos empregados não associados a oposição ao desconto em folha de pagamento da reversão salarial/contribuição assistencial/contribuição negocial, a qual necessariamente dar-

se-á no prazo de 30 (trinta) dias contados do registro do presente Instrumento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. A oposição dar-se-á individualmente, mediante apresentação, pelo empregado opositor, de carta de oposição devidamente assinada, em duas vias, diretamente na sede do SIECAP, da qual deverá constar necessariamente o nome completo do empregado, o número de inscrição no PIS e CPF, a razão social do empregador, o número de inscrição no CNPJ e o endereço deste. A oposição poderá ser enviada por meio postal desde que igualmente assinada, com firma reconhecida e AR - aviso de recebimento discriminando o conteúdo da correspondência, considerando-se a data da postagem como sendo da apresentação da oposição.

**Parágrafo sétimo.** O empregador somente se desobriga do recolhimento da reversão salarial mediante a apresentação, pelo empregado, do “recibo ou comprovante de entrega da carta de oposição” fornecido pelo SIECAP, ou pela apresentação do AR referente à postagem da carta de oposição na forma como previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo oitavo.** É vedado ao empregador ou seus representantes, assim considerados os gerentes, prepostos, pessoal da área de recursos humanos de escritório de contabilidade terceirizado, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo-lhes vedado, ainda, a elaboração de modelo de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

**Parágrafo nono.** O empregador ou seus representantes que descumprirem a determinação do parágrafo anterior poderão ser responsabilizados, ficando submetidos a sanções administrativas e civis cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial por empregado opositor, a qual reverterá em favor do SIECAP.

**Parágrafo décimo.** O SIECAP divulgará o presente Instrumento normativo e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal ou ao empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições ora fixadas, eis que se tratam de contribuições definidas pela assembleia da categoria profissional e sem a interferência/participação patronal.

**Parágrafo décimo primeiro.** Em caso de não recolhimento até a data apazada, o empregador assume o ônus pelo descumprimento, responsabilizando-se pessoalmente pelo cumprimento da obrigação principal acrescida da multa no importe de 10% (dez por cento) para pagamento até o 30º (trigésimo) dia após o vencimento, e após, multa de 100% (cem por cento), que reverterá em favor do SIECAP, sendo vedado qualquer desconto do empregado.

O boleto poderá ser retirado no site [www.siecap.com.br](http://www.siecap.com.br) caso os dados das empresas estejam atualizados junto a secretaria do Siecap- Apucarana, ou poderá entrar em contato para fazer a cadastramento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas contribuirão com 2 (duas) parcelas, de acordo com o faturamento bruto dos meses de junho/23 e outubro/23, com vencimento em 30/08/23 e 30/11/2023, na seguinte proporção: faturamento até R\$10.000,00, recolhimento de R\$ 341,25 (Trezentos e quarente e um reais e vinte e cinco centavos), faturamento de R\$ 10.001,00 à R\$ 20.000,00, recolhimento de R\$ 477,75 (quatrocentos e setenta e sete reais e setenta cinco centavos) e faturamento acima e R\$20.000,00, recolhimento de R\$ 624,75 (seiscentos e vinte quatro reais e setenta e cinco centavos ), sendo que a entidade patronal fornecerá as guias próprias para o recolhimento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICAL PATRONAL**

**CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL:** Deverá os empregadores proceder ao recolhimento da Contribuição Sindical Patronal, nos Termos do Artigo 580, inciso II da CLT, que deverá ser paga até o dia 31 de janeiro/2024 através de guias fornecidas pela Entidade Sindical Patronal.

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS/FALIDAS**

As empresas em recuperação Judicial e a massa falida, que continuarem a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACORDO COLETIVO**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Sindical dos Empregados e a Entidade Sindical dos Empregadores, para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, devendo o pedido ser encaminhado ao Sindicato Patronal com antecedência de 20(vinte) dias, e este remeterá ao Sindicato dos Empregados para homologação já com seu ciente.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pela entidade Sindical da Categoria Econômica conveniente e os trabalhadores pertencentes à Categoria Profissional da respectiva Entidade Sindical.

}

**ANIVALDO RODRIGUES DA SILVA**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE APUCARANA**

VALDECI APARECIDO DA SILVA  
Presidente  
SIND COM VAR FER TIN MAD MAT ELET HID MAT CONS MGA REG

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.