



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE F. I.
BASE TERRITORIAL: FOZ DO IGUAÇU, SANTA TEREZINHA DE ITAIPU, SÃO MIGUEL DO IGUAÇU, RAMILÂNDIA, ITAIPULÂNDIA, DIAMANTE DO OESTE, MEDIANEIRA, SERRANÓPOLIS DO IGUAÇU, MISSAL E MATELÂNDIA
FONE (045)3028 1719 FAX (045) 3028 5382 SEDE PRÓPRIA: RUA TIRADENTES, 353
CEP: 85851-320 - CENTRO - FOZ DO IGUAÇU - PARANÁ
www.sinecofi.com.br



REQUERIMENTO

Ao Serviço de
Registro de Títulos e Documentos e Civil das Pessoas Jurídicas de Foz do Iguaçu - Paraná

Eu, JOSE CARLOS NEVES DA SILVA, brasileiro, casado, comerciante, Identidade 4.022.607-9 SSP/PR, CPF 525.234.709-34, Residente e domiciliado na Avenida das Cataratas, 2000, casa 20, Vila Yolanda, CEP 85850-000, na cidade de Foz do Iguaçu, Estado do Paraná. Venho, **REQUERER** a esta serventia que se digne a registrar o DOCUMENTO anexo, para fins de conservação e publicidade dos documentos conforme artigo 127, inciso I da lei 6.015/73.

Nestes Termos,
Pede Deferimento.

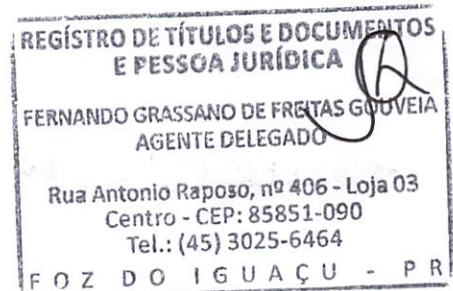
Foz do Iguaçu, 20 de julho 2023.

Jose Carlos Neves da Silva
Presidente

REGISTRO DE TITULOS E DOCUMENTOS E CIVIL DAS
PESSOAS JURÍDICAS
Rua Antonio Raposo, 406, loja 03 - CEP: 85851-090 - Foz do Iguaçu-PR
Selo nº SFTD4XvCO4mKbIf2yyEP1479q
Consulte esse selo em <https://selo.funarpem.com.br/consulta>

Protocolado sob nº **0223653** e registrado sob nº **0221845** no livro - **B-1706** sob as Folhas - **091/098** Foz do Iguaçu- PR, 21/07/2023.
Emolumentos: R\$73,80(300,00VRC), Funrejus: R\$10,56, ISSQN: R\$3,99, FUNDEP: R\$3,69, Selo: R\$6,00, Distribuidor: R\$9,94, Digitalização: R\$5,92. Total: R\$113,90. Apresentante SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FOZ DO IGUAÇU E REGIAO - SINECOFI.

Christiane Belorini
Escrivente Substituta



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024



Acordo Coletivo de Trabalho que entre si celebram de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FOZ DO IGUAÇU**, CNPJ nº 75.423.723/0001-00, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **JOSE CARLOS NEVES DA SILVA**, Portador do RG 4.022.607-9 SSP-PR, inscrito no CPF 525.234.709-34 e a empresa **MIOLAR ALIMENTOS LTDA.**, CNPJ: 75.150.904/0004-45, com endereço na Avenida Perimetral Leste, nº 468, Distrito Industrial, Foz do Iguaçu, Estado do Paraná, neste ato representada pelo seu Administrador **JOAO ROBERTO MIOLA**, Portador do RG 4.043.198-5 SSP-PR, inscrito no CPF: 618.296.419-72, conforme as cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA: VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é celebrado pelo prazo de 12 meses, a iniciar em 1º de junho de 2023 com término em 31 de maio de 2024, e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA: ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os empregados da empresa acordante, exceto empregados motoristas (categoria diferenciada).

CLÁUSULA TERCEIRA: CORREÇÃO SALARIAL E SALÁRIO NORMATIVO

A empresa concederá um aumento salarial de 5,74% (cinco vírgula setenta e quatro por cento), a ser aplicado sobre os salários praticados em junho de 2022. Durante o período do contrato de experiência ficará garantido piso normativo no valor mínimo de R\$1.810,85 (um mil oitocentos e dez reais e oitenta e cinco centavos) para os empregados que praticarem 220 horas mensais.

Parágrafo único: O piso salarial para o aprendiz será por hora, tendo como base de cálculo o valor do salário-mínimo.

CLÁUSULA QUARTA: DOS ADMITIDOS APÓS A DATA – BASE

Em 1º de junho de 2023, será concedida correção salarial a todos os integrantes da categoria, pelo percentual correspondente a 100%(cem por cento) do INPC – Índice Nacional do Preço ao Consumidor de junho de 2022 a maio de 2023, no percentual de 3,74%(três vírgula setenta e quatro por cento) e sobre este valor será acrescido mais 2%(dois por cento) a título de ganho real, totalizando 5,74%(cinco vírgula setenta e quatro por cento). Aplicando-se respectivamente, sobre a parte fixa dos salários percebidos em junho/2022 e dos admitidos posteriormente, os percentuais da seguinte tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	MÊS	INPC ACUMULADO/GANHO REAL
JUNHO/2022	12	5,74%
JULHO/2022	11	5,26%
AGOSTO/2022	10	4,78%
SETEMBRO/2022	09	4,30%
OUTUBRO/2022	08	3,83%
NOVEMBRO/2022	07	3,35%
DEZEMBRO/2022	06	2,87%
JANEIRO/2023	05	2,39%
FEVEREIRO/2023	04	1,91%



MARÇO/2023	03	1,43%
ABRIL/2023	02	0,95%
MAIO/2023	01	0,48%

CLÁUSULA QUINTA: HORAS EXTRAS E CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

A empresa fornecerá aos empregados controle ponto (biométrico ou por meio de aplicativo via celular), onde será registrada a jornada de trabalho.

Parágrafo primeiro: As horas extras prestadas de segunda-feira a sábado serão remuneradas, caso não sejam objeto de compensação. As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, e adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) mensais.

Parágrafo segundo: As horas extras prestadas em domingos e feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, caso não sejam objeto de compensação. Não haverá a concessão de vale compras por trabalhos aos domingos e feriados.

Parágrafo terceiro: Para os trabalhadores que prestam serviços externos, a empresa fornecerá papeleta para o registro da jornada. Esta anotação deverá ser realizada pelos próprios empregados na papeleta, ou senão virtualmente, por meio de aplicativo de controle de jornada a ser instalado no telefone celular do empregado. Respectivo aplicativo de controle de jornada será adquirido e/ou contratado pela empresa.

Parágrafo quarto: Fica garantido o direito de consulta ao cartão-ponto sempre que os empregados solicitarem, a fim de dirimir eventuais dúvidas existentes, e em caso de divergência, encaminhá-la ao departamento de recursos humanos no prazo máximo de 10 (dez) dias.

CLÁUSULA SEXTA: COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Fica possibilitada a extinção total do trabalho aos sábados.

Parágrafo primeiro: Nessa hipótese, a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro horas) será distribuída em 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) diárias, em 05 (cinco) dias da semana (de segunda a sexta - feira).

Parágrafo segundo: Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes trabalhadas no curso de cada semana, para a compensação das horas do sábado, em decorrência da extinção do expediente nesse dia da semana.

Parágrafo terceiro: A utilização do regime de compensação de horas de trabalho, para extinção do trabalho aos sábados, não impedirá a realização de trabalho extraordinário, mesmo nestes dias (sábados), mantida a validade e eficácia do acordo de compensação.

Parágrafo quarto: A opção pela compensação de horas de trabalho deverá ser pactuada entre a empresa e o empregado em acordo individual ou diretamente no contrato de trabalho.

Parágrafo quinto: Fica acordada a possibilidade e validade da concomitância da adoção da sistemática do banco de horas com o regime de compensação de trabalho semanal.

CLÁUSULA SÉTIMA: DO BANCO DE HORAS

Fica estabelecida a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, através de sistema de crédito e débito (Banco de Horas), de acordo com os critérios definidos a seguir:

a) As horas trabalhadas além ou aquém da jornada estabelecida para o empregado serão depositadas em Banco de Horas e compensadas posteriormente, pela correspondente



diminuição ou aumento em igual número de horas (na proporção de 01 por 02), sem outras formalidades.

- b) Fica acordado que as concessões de folga serão combinadas verbalmente entre empregador e empregado com 48 horas de antecedência.
- c) Os atrasos diários não justificados que ultrapassarem os limites legais serão descontados em folha de pagamento, uma vez que o banco de horas não foi instituído para justificar atrasos.
- d) O período de apuração do Banco de Horas será de 90 (noventa) dias, quando então ao final do trimestre será procedido o balanço do Banco de Horas.
- e) Quando do fechamento do Banco de Horas, ao término dos 90 (noventa) dias, as horas positivas serão compensadas com as negativas, sendo que após a compensação, se existente saldo remanescente, as horas positivas serão pagas com adicional convencional e as horas negativas serão direcionadas para o período de apuração do Banco de Horas subsequente.
- f) Na hipótese do empregado contar com crédito em horas de trabalho a empresa liquidará o saldo existente juntamente com o salário do mês subsequente ao fechamento do banco de horas.
- g) As faltas de qualquer natureza (legais, justificadas e injustificadas) não integrarão o Banco de Horas, prevalecendo o tratamento legal.
- h) O saldo positivo e negativo do Banco de Horas será compensado e creditado, segundo a necessidade da empresa e a critério desta.
- i) Ocorrendo rescisão contratual antes do término do período de fechamento, o saldo remanescente positivo será pago na rescisão e o saldo negativo será anistiado das verbas rescisórias. Não haverá anistia do saldo negativo no caso da rescisão ocorrer por justa causa do empregado.
- j) A empresa se compromete a realizar um controle de horas de trabalho para cada empregado, o qual conterá demonstrativo de todas as horas laboradas em excesso aos limites legais, indicando minuciosamente os créditos do empregado, bem como todas as horas de ausência de labor, que forem remuneradas, as quais indicarão os créditos da empresa.
- k) Prorrogações da jornada de trabalho, além do horário estabelecido, não descaracterizarão o sistema de banco de horas.

CLÁUSULA OITAVA: INTERVALO DO ART. 71 DA CLT

O intervalo para repouso ou alimentação de que trata o art. 71 da CLT poderá, a critério da empresa, ser reduzido para o mínimo de 30 (trinta) minutos para jornada superior a seis horas, desde que haja solicitação prévia e por escrito do empregado junto ao setor de recursos humanos.

CLÁUSULA NONA: DESCANSO DO ART. 396 DA CLT

Os horários de descanso previstos no art. 396 da CLT deverão ser definidos em acordo individual (por escrito) entre a empregada e a empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA: HOLERITES

A empresa disponibilizará aos seus empregados, por meio eletrônico, via aplicativo, demonstrativo de pagamento, com discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, especificando também o cargo e o número de horas extraordinárias pagas com os adicionais, ficando assim dispensada a assinatura dos holerites pelos colaboradores.



Parágrafo primeiro: O empregado que não conseguir ter acesso ao holerite por meio eletrônico (via aplicativo) poderá retirar o mesmo junto ao setor de recursos humanos da empresa.

Parágrafo segundo: A empresa poderá efetuar o pagamento de salários, férias, 13º salário, prêmios e/ou gratificações, adiantamentos e verbas rescisórias através de depósito em conta bancária do empregado, o qual terá força de recibo de quitação.

Parágrafo terceiro: Ocorrendo erro na elaboração da folha de pagamento que incorra em prejuízo para o empregado, este será ressarcido dos respectivos valores na folha de pagamento imediatamente posterior.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: RESSARCIMENTO DE DESPESAS PELO USO DE VEÍCULO PRÓPRIO

Fica pactuado que a empresa reembolsará aos empregados que utilizam de veículo próprio, os quilômetros percorridos no exercício da atividade laboral prestada à Miolar.

- a) Dito reembolso será efetuado de acordo com a quilometragem percorrida no mês, a qual será apurada sempre no final deste.
- b) O valor do quilômetro rodado será consensado entre a empresa e o trabalhador por ocasião da efetivação do reembolso, que ocorrerá no final do mês.
- c) No valor estabelecido para o quilômetro rodado já estão incluídas as estimativas de despesas com combustíveis, troca de óleo, depreciação do veículo, manutenção, pneus, despesas legais (IPVA, licenciamento e seguro obrigatório) e seguro total do veículo.
- d) Respectivo reembolso efetuado pela empresa terá natureza indenizatória e não salarial, não incorporando de qualquer forma ao salário do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: FALTAS

Não serão consideradas faltas às seguintes ausências:

1. As previstas no artigo 473 da CLT.
2. As ausências serão justificadas desde que apresentados documentos comprobatórios pelo empregado no prazo máximo de 48 horas, a contar da falta ao trabalho, junto ao setor de RH da empresa. As ausências poderão ser justificadas por familiares do colaborador, na impossibilidade deste realizá-las pessoalmente.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: ACEITAÇÃO DE ATESTADOS

Tendo em vista o art. 6º, da Resolução nº 1.658/2002, do Conselho Federal de Medicina, somente serão aceitos atestados de afastamento do trabalho emitidos por médicos ou odontólogos.

Parágrafo primeiro: Somente serão aceitos atestados que observem os requisitos constantes no art. 3º da Resolução nº 1.658/2002, do Conselho Federal de Medicina, quais sejam: a) especificar o tempo concedido de dispensa à atividade, necessário para a completa recuperação do paciente; b) registrar os dados de maneira legível; c) identificar-se como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina ou Conselho Regional de Odontologia.

Parágrafo segundo: O atestado só terá validade se for entregue dentro de 48 horas, a contar da falta ao trabalho, devendo ser apresentado pelo empregado diretamente ao setor de RH da empresa, com preenchimento e assinatura do protocolo de entrega de atestado, e o fornecimento de um recibo pela empresa neste particular. As ausências poderão ser justificadas por familiares do colaborador, na impossibilidade deste realizá-las pessoalmente.

Parágrafo terceiro: Atestados médicos, para serem aceitos, poderão, a critério da empresa, passar pela análise e aprovação do médico do trabalho da empresa.



CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: DESCONTOS EM FOLHA

A empresa poderá descontar dos salários de seus empregados, conforme artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos em lei e neste ACT, EPI's e ferramentas danificadas e/ou não devolvidas; danos a veículos da empresa; multas por inobservância das normas de trânsito, desde que não ocasionadas por culpa da empresa; contribuições referentes a prêmio de seguro de vida em grupo; empréstimos consignados ou fornecidos diretamente pela empresa; vale transporte; convênio médico; refeição; cartão para compras em estabelecimentos conveniados; mensalidades e contribuições sindicais mediante autorização expressa do colaborador. Além dos descontos anteriormente citados, também poderão ser objeto de desconto salarial demais prejuízos ou danos causados culposamente ou dolosamente pelo empregado ao empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: ESTAGIÁRIOS

Os estagiários admitidos nas condições estabelecidas pela Lei de Estágio não criam vínculo empregatício de qualquer natureza com a empresa, não lhes sendo aplicáveis as cláusulas previstas no presente acordo. Fica acordada a possibilidade da contratação de estagiário também para o exercício da função de telefonista.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: UNIFORMES PARA O TRABALHO

Quando exigido o uso de uniformes para o trabalho, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente, até o limite de 03 (três) unidades por ano, vedado qualquer desconto salarial a tal título. Na hipótese de não devolução destes por parte do empregado, quando da rescisão do contrato de trabalho, poderá a empresa reter o equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor gasto para a aquisição dos uniformes. Caberá ao empregado a incumbência de lavar seu uniforme em casa, sendo que nenhum reembolso ou indenização serão devidos pela empresa em virtude desta particularidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: PROMOÇÃO / SALÁRIO

Toda e qualquer promoção será precedida de estágio probatório de, no máximo, 90 (noventa) dias nas funções do novo cargo, destinando-se esse período à aferição das condições e aptidões para o seu exercício.

Parágrafo primeiro: Findo esse prazo, se aprovado, o empregado será promovido para o novo cargo, efetivando-se as alterações contratuais competentes no mês subsequente à sua aprovação. Não aprovado, será reconduzido para as funções do seu cargo e salário original, não havendo que se falar em redução salarial, neste particular.

Parágrafo segundo: O empregado assinará documento, onde será informado do período de seu estágio probatório e remuneração.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: VALE - ALIMENTAÇÃO OU CARTÃO

A empresa fornecerá, a todos os trabalhadores, um vale - alimentação (por meio do CARTÃO adotado pela empresa), no valor de até R\$ 255,00 (duzentos e cinquenta e cinco reais) mensais, observando-se as seguintes condições:

a) O cartão será pago de forma proporcional aos dias trabalhados no mês pelo trabalhador. Não serão consideradas como faltas às situações definidas no art. 473 da CLT, bem como férias. As faltas injustificadas ao trabalho implicarão no cálculo para o recebimento do valor do benefício.

b) O trabalhador utilizará este documento para aquisição de gêneros alimentícios em supermercados, padarias, açougues, etc.



- c) O benefício não terá qualquer natureza salarial, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de reflexos, encargos trabalhistas, contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.
- d) O primeiro cartão será entregue gratuitamente ao empregado, e ficará sob os cuidados e a responsabilidade deste. Caso ocorra extravio, dano ou destruição do cartão, por culpa ou dolo do empregado, fica autorizado o desconto salarial, devidamente identificado sob rubrica própria na folha do pagamento, do valor correspondente ao custo para reposição do mesmo, exigido pela administradora do serviço.
- e) Não será devido o vale – alimentação no mês de rescisão do contrato de trabalho, independentemente do número de dias trabalhados.
- f) Não será devido o vale – alimentação ao aprendiz.
- g) A empresa manterá refeitório e alimentação fornecidos pela Empresa no local de trabalho, sendo que em caso de retirada do benefício do refeitório, será considerado como salário in natura.
- h) O cartão adotado pela empresa não se confunde com auxílio refeição fornecido pela empresa com refeitório próprio o qual deverá permanecer disponível no local e sem custo aos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: DIA DO COMERCIÁRIO - 30 DE OUTUBRO

Em homenagem ao dia do Comerciário - dia 30 DE OUTUBRO – será concedida ao empregado uma indenização correspondente a 02(dois) dias de sua remuneração mensal, auferida no mês de outubro.

CLÁUSULA VIGESIMA: QUADRO DE AVISOS

A empresa afixará no quadro de avisos, cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: DO FUNDO ASSISTENCIAL

As empresas pagarão à entidade sindical dos trabalhadores por mês, a importância equivalente ao valor de R\$ 22,00(vinte e dois reais), por empregado, reajustável anualmente pelo mesmo índice convencionado.

Parágrafo primeiro: Todos os recursos arrecadados com base nesta cláusula serão aplicados na formação profissional dos membros da categoria, manutenção da estrutura operacional, em serviços assistenciais da entidade sindical profissional e na fiscalização, implementação e defesa dos direitos da categoria.

Parágrafo segundo: O sindicato profissional encaminhará com a necessária antecedência a ficha de compensação bancária destinada ao recolhimento referido na cláusula, que deverá ser quitada pela empresa até o dia 15 (quinze) do mês.

PARAGRAFO TERCEIRO: As empresas que efetuaram o pagamento em valores inferiores aos estabelecidos nesta cláusula, poderão efetuar o repasse, com o pagamento no mês de julho de 2023.

CLÁUSULA VIGESIMA SEGUNDA: TAXA ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

As empresas deverão efetuar o desconto em folha de pagamento da Contribuição Assistencial/Negocial dos Empregados nos termos do artigo 513, “e” da CLT em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FOZ DO IGUAÇU, no valor equivalente a **2(dois) dias** da remuneração, dividido em **02 (duas) parcelas** de 01(um) dia, sendo a primeira parcela sobre a remuneração do mês de JULHO de 2023, e recolhida até o dia 10 de agosto de 2023, e a segunda parcela sobre a remuneração do mês de AGOSTO de 2023, e recolhida até o dia 10 de setembro de 2023. As referidas guias serão emitidas por esta entidade. Guias disponíveis no site www.sinecofi.com.br. **Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecido o prazo de 07(sete) dias úteis após o registro da Convenção



Coletiva de Trabalho, para os integrantes da categoria fazerem oposição diretamente no sindicato, quanto à referida. Findo o prazo fica preclusa qualquer manifestação; **Parágrafo Segundo:** A manifestação deverá ser realizada por escrito de próprio punho e entregue pessoalmente na Sede do Sindicato. Com relação ao empregado não alfabetizado, este poderá firmar a rogo a carta de oposição e utilizar-se dos mesmos meios para conhecimento do Sindicato Profissional. **Parágrafo Terceiro:** Desde que não tenham efetuado tal recolhimento em emprego anterior, incidirá a presente taxa aos empregados admitidos após a data base, devendo o recolhimento ser efetuado até o dia 10 do mês subsequente. **Parágrafo Quarto:** Para os casos de não recolhimento da contribuição nos prazos estipulados, incidirá sobre a mesma, os acréscimos estabelecidos pelo Artigo 600 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: FORO

Para dirimir as divergências oriundas deste Acordo Coletivo de Trabalho, fica eleito o Foro da Justiça do Trabalho de Foz do Iguaçu, Estado do Paraná.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas convencionadas neste ACT, fica estipulada uma multa equivalente a 30%(trinta por cento) do piso salarial da categoria em favor do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: RENOVAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Os entendimentos com vistas à efetivação de novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 1º de junho de 2024 a 31 de maio de 2025, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término de vigência coletiva.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: PRORROGAÇÃO, REVISÃO, TOTAL OU PARCIAL

As partes, em qualquer época, poderão firmar Termos Aditivos ao presente ACT. E por haverem convencionado, assinam as partes este ACT em 03 (três) vias de igual teor e forma, para o fim de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná ou Cartório de Títulos e Documentos e Civil das Pessoas Jurídicas da Comarca.

Foz do Iguaçu/PR, 07 de julho de 2023.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FOZ DO IGUAÇU

Sr. JOSE CARLOS NEVES DA SILVA

Presidente

MIOLAR ALIMENTOS LTDA.

JOAO ROBERTO MIOLA

Administrador