

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002498/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/09/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR047119/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.112343/2021-99  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/09/2021

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PARANAVALI, CNPJ n. 77.935.518/0001-41, neste ato representado(a) por seu ;

E

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO PARANA, CNPJ n. 02.818.811/0001-20, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDORES DO ESTADO DO PARANA - SINCAPR, CNPJ n. 76.683.010/0001-30, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DO COM VAREJ DE PRODUTOS FARM DO ESTADO DO PR, CNPJ n. 76.682.210/0001-79, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE MADEIRAS DO PARANA, CNPJ n. 76.687.615/0001-08, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DO COM ATAC DE DROGAS E MEDIC NO ESTADO DO PR, CNPJ n. 76.683.002/0001-94, neste ato representado(a) por seu ;

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 2021 a 31 de maio de 2022 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 **Alto Paraná/PR, Amaporã/PR, Diamante do Norte/PR, Guairaçá/PR, Inajá/PR, Itaúna do Sul/PR, Loanda/PR, Marilena/PR, Mirador/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Londrina/PR, Paranaíba/PR, Planaltina do Paraná/PR, Porto Rico/PR, Querência do Norte/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, São João do Caiuá/PR, São Pedro do Paraná/PR, Tamboara/PR e Terra Rica/PR.**

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Assegura-se, a partir de **1º DE JUNHO DE 2021**, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por 90 (noventa) dias ou mais, os seguintes pisos salariais:

- A) Aos empregados lotados na função de pacoteiro, copa, cozinha, limpeza, portaria, contínuos e “office-boys” – **R\$1.545,62 (Um Mil, Quinhentos e Quarenta e Cinco Reais e Sessenta e Dois Centavos)**;
- B) Aos demais empregados - **R\$1.562,86 (Um Mil, Quinhentos e Sessenta e Dois Reais e Oitenta e Seis Centavos)**;
- C) Aos empregados comissionistas 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\$1.562,86 (Um Mil, Quinhentos e Sessenta e Dois Reais e Oitenta e Seis Centavos)**, a qual não se somará com as comissões devidas.

**Parágrafo Único** - Nos primeiros noventa dias de contratualidade, fica garantido salário igual ao Salário-Mínimo fixado pelo Governo Federal, a todos os empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de **1º DE JUNHO DE 2021**, mediante a aplicação do percentual de **9,00% (NOVE POR CENTO)**, sobre os salários vigentes em **1º de JUNHO de 2020**.

§ 1º - Aos empregados admitidos após **1º DE JUNHO DE 2020**, será garantido o reajuste estabelecido acima, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MES DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2020	<b>9,00%</b>
JULHO/2020	<b>8,67%</b>
AGOSTO/2020	<b>8,19%</b>
SETEMBRO/2020	<b>7,80%</b>
OUTUBRO/2020	<b>6,86%</b>
NOVEMBRO/2020	<b>5,91%</b>
DEZEMBRO/2020	<b>4,90%</b>
JANEIRO/2021	<b>3,37%</b>
FEVEREIRO/2021	<b>3,09%</b>
MARÇO/2021	<b>2,24%</b>
ABRIL/2021	<b>1,36%</b>
MAIO/2021	<b>0,97%</b>

§ 2º - **COMPENSAÇÕES:** A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador desde **JUNHO de 2020**. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

§ 3º - As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **JUNHO de 2021**.

§ 4º - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **JUNHO de 2021**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA QUINTA - 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 as exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS**

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

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL**

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, fixado por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo estabelecido na cláusula dos pisos salariais.

**Parágrafo Único** – Para os efeitos da garantia fixada no “caput” da presente cláusula não será considerado como base de cálculo os valores de piso salarial regional fixado por Lei Estadual, nos termos da Lei Complementar nº 103/2000.

### **CLÁUSULA OITAVA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS**

As empresas concordatárias 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.

### **CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS**

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

§ 1º - Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de Janeiro; no caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo; para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

§ 2º - Caso a inflação apurada nos períodos indicados no **parágrafo 1º**, medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos a licença maternidade, serão atualizados com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice será adotado o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

§ 3º - Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no **parágrafo 2º**, se houver aceitação pelo INSS.

§ 4º - 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 trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - MORA SALARIAL**

Os salários incontroversos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

§ 1º - Na hipótese do atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, “pro-rata”;

§ 2º - Com relação a esta cláusula não se aplica a penalidade prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas em até 30 dias subsequentes ao registro desta Convenção Coletiva de Trabalho, sem quaisquer acréscimos ou penalidades, preferencialmente em conjunto com o primeiro salário mensal devido após o registro.

Parágrafo Único – Os **complementos das verbas rescisórias** da aplicação desta convenção coletiva de trabalho deverão ser pagos em até 15 (dias) após o registro deste instrumento.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 60% (sessenta por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

## Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

#### Aviso Prévio

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30 (trinta) dias para os empregados que contem com até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa e depois escalonados proporcionalmente ao tempo de serviço conforme tabela abaixo:

<b>Tempo de Labor na mesma empresa</b>	<b>Pré-Aviso (Cumprido/Indenizado)</b>
	<b>Quantidade de dias previsto no Aviso</b>
Até 01 Ano	30
De 01 ano e 01 dia até 02 anos	33
De 02 anos e 01 dia até 03 anos	36
De 03 anos e 01 dia até 04 anos	39
De 04 anos e 01 dia até 05 anos	42
De 05 anos e 01 dia até 06 anos	45
De 06 anos e 01 dia até 07 anos	48
De 07 anos e 01 dia até 08 anos	51
De 08 anos e 01 dia até 09 anos	54
De 09 anos e 01 dia até 10 anos	57
De 10 anos e 01 dia até 11 anos	60
De 11 anos e 01 dia até 12 anos	63
De 12 anos e 01 dia até 13 anos	66
De 13 anos e 01 dia até 14 anos	69
De 14 anos e 01 dia até 15 anos	72
De 15 anos e 01 dia até 16 anos	75
De 16 anos e 01 dia até 17 anos	78
De 17 anos e 01 dia até 18 anos	81
De 18 anos e 01 dia até 19 anos	84
De 19 anos e 01 dia até 20 anos	87

De 20 anos e 01 dia até 25 anos	90
De 25 anos e 01 dia até 30 anos	105
De 30 anos e 01 dia em diante	120

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, através de requerimento próprio, percebendo os salários dos dias em que laborou no período;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado que solicitar dispensa e estiver em cumprimento do aviso prévio dado ao empregador, poderá liberar-se deste, percebendo os valores até o momento de sua cessação, devendo o empregado indenizar os dias faltantes. Tal liberação ocorrerá mediante apresentação de requerimento ou pela comprovação de novo contrato de trabalho;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu parágrafo único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 dos pisos salariais, letra "A", 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.

### **Mão-de-Obra Jovem**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MENORES**

É proibida admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do Contrato de Trabalho, observadas disposições da Lei Nº 10.097, de 19.12.2000.

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

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais.

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

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - UNIFORMES**

Quando exigidos 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.

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

#### **Estabilidade Mãe**

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

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa desde o momento da confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, nos termos da letra b, do inciso II, do artigo 10º do ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO**

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS**

Os empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento 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 tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial previsto nesta convenção. Os

empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

**Parágrafo Único** - O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheques, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO DO INTERVALO**

Havendo concordância das partes contratantes, empregado e empregador poderão pactuar a redução do intervalo intrajornada, mediante acordo coletivo de trabalho, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, devendo ser firmado documento informando expressamente o horário do intervalo e fornecida uma cópia ao empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

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

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ACORDO COLETIVO**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Sindical dos Empregados e as Empresas, para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 CLT). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LANCHES**



Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

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

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS**

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO APÓS AS 19H00 HORAS**

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19h00 (dezenove horas), desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento da importância de **R\$ 28,81 (Vinte e Oito Reais e Oitenta e Um Centavos)**, por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

#### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no Artigo 144 da CLT.

**Parágrafo Único:** Sempre que solicitado pelo empregado, e em comum acordo com o empregador, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, nos termos do §1º do art.134 da CLT, devendo a referida solicitação ser feita por escrito em duas vias cabendo uma ao empregado e uma ao empregador, assinada por ambas.

#### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 261).

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

#### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA**

As partes convenientes recomendam os empresários e os empregados abrangidos pelo presente instrumento normativo a manter plano e/ou seguro de saúde.

§ 1º - O valor pago pela empresa, a título de Plano de Saúde, não tem caráter salarial, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal;

§ 2º - A importância despendida com plano de saúde é dedutível do imposto de renda, na forma da legislação aplicável, tanto da pessoa jurídica quanto da pessoa física.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSENTOS 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 TRIGÉSIMA OITAVA - CONDUTORES DE VEÍCULOS - SEGURO**

As partes convenientes recomendam aos seus empregadores a concessão de seguro de vida e acidentes pessoais em favor dos empregados que desenvolvam serviços preponderantemente externos, na condução de veículos.

#### **Relações Sindicais**

#### **Acesso a Informações da Empresa**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS/RAIS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à Entidade Sindical dos Empregados desde que solicitado, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação de empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da solicitação. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, não repassar a terceiros e se compromete a tratar os dados fornecidos de acordo com a Lei 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)-.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL**

Referida contribuição, respeitadas as disposições legais sobre a matéria (especialmente o Artigo 513, letra “e” da CLT) foi estabelecida nos termos da Ata da Assembleia, a qual se encontra à disposição dos interessados na sede do respectivo sindicato e é destinada à manutenção da entidade sindical dos empregados.

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

Por deliberação da assembleia geral extraordinária da categoria profissional comerciária, realizada em 01 de maio de 2021, no auditório do Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranavaí, conforme edital de convocação publicado no Jornal Diário do Nordeste, edição n.º 18.775 do dia 28 de abril de 2021, página 19, para a qual todos os integrantes da categoria foram convocados, ou seja, sócio ou não-sócio, restou autorizado o desconto da taxa de reversão salarial de todos os integrantes da categoria em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranavaí - SINDOSCOM, independentemente de filiação os não a este sindicato. O desconto da verba ora prevista se faz no estrito interesse da categoria profissional e se destina a financiar as atividades sindicais desenvolvidas pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranavaí - SINDOSCOM, principalmente em atividades voltadas para a assistência aos integrantes de toda a categoria e viabilização das negociações coletivas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas descontarão a título de reversão salarial, em favor do sindicato profissional, o valor equivalente a 4 % da remuneração bruta dos meses de setembro e novembro de 2021 e janeiro de 2022, para recolhimento até o 5º dia útil do mês subsequente, num total de 12% de todos os empregados da empresa, sindicalizados ou não, sendo que o valor de cada desconto não poderá ultrapassar o valor de R\$330,00.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O percentual acima mencionado abrange toda remuneração do trabalhador, salário fixo, comissões, descanso semanal remunerado e horas extras.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Será obrigatório o desconto da Taxa de Reversão Salarial dos novos empregados, admitidos na empresa após a data base (junho), com prazo de 30 (trinta) dias do emprego, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Fica assegurado aos empregados não filiados ao associados Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranavaí - SINDOSCOM, o direito de oposição da referida taxa, a qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato, no prazo de 10 (dez) dias a contar do registro da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) no Ministério do Trabalho e Emprego, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na Sede do Sindicato, através de termo redigido por outrem, no qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido recibo de entrega, o qual deverá ser entregue ao empregador para que não seja procedido o desconto.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O empregador somente se desobriga da Taxa de Reversão Salarial, mediante a apresentação pelo empregado do "recibo ou comprovante de entrega da carta de oposição" fornecido pelo Sindoscom.

**PARÁGRAFO SEXTO** - É vedado aos empregadores ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes do departamento de pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir ou auxiliar os empregados a proceder com oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedados a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados, sob pena de o fazendo estarem incursos nos Artigos 146 e 199 do Código Penal.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do Parágrafo Quarto, poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a eventuais sanções administrativas, cíveis e penais cabíveis, respondendo o empregador por multa descrita na cláusula 62 deste instrumento por empregado opositor, a qual reverterá em favor do Sindiscom, sem prejuízo de indenização por danos morais e materiais (Art. 186 c/c 927 do Código Civil Brasileiro).

**PARÁGRAFO OITAVO** - O Sindicato Profissional divulgará a CCT e mais o que se refere à obrigação constante nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das obrigações ora transmitidas.

**PARÁGRAFO NONO** - As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de processo judicial(ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável, que a entidade laboral, se houver condenação, responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo, desde que a empresa comprove que apresentou defesa e todos os recursos cabíveis.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CATEGORIAS REPRESENTADAS**

Tendo em vista a ausência de resposta quanto à participação em negociação coletiva e à pactuação de instrumento normativo por parte do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CARNES FRESCAS DO ESTADO DO PARANÁ, conforme previsão na Instrução Normativa SRT nº 16, art. 6º, §4º, II, e art. 617, §1º da CLT, a presente Convenção Coletiva abrangerá a categoria representada pelo sindicato patronal mencionado e deverá ser aplicada aos trabalhadores representados pelo sindicato laboral signatário deste instrumento.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da CLT, fica estipulada multa de 50% (cinquenta por cento) do menor piso salarial da categoria em favor da parte prejudicada.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 adoção de medidas que julgarem necessárias com relação à cláusula dos pisos salariais, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplica-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio (1º Grupo do plano de representação da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da CLT) nos municípios de Alto Paraná, Amaporã, Diamante do Norte, Guairaçá, Inajá, Itaúna do Sul, Loanda, Marilena, Mirador, Nova Aliança do Ivaí, Nova Londrina, Paranavaí, Planaltina do Paraná, Porto Rico, Querência do Norte, Santa Cruz do Monte Castelo, Santa Isabel do Ivaí, Santa Mônica, Santo Antonio do Caiuá, São João do Caiuá, São Pedro do Paraná, Tamboara e Terra Rica.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 - FÉRIAS INDIVIDUAIS**

## FÉRIAS INDIVIDUAIS

Como medida alternativa para o enfrentamento da Pandemia de COVID-19 e conforme determina o art. 501 da CLT, bem como o direito fundamental à saúde, assegurado no artigo 196 da Constituição Federal, visando a manutenção dos contratos de trabalho estabelecidos, os empregadores poderão conceder férias individuais dentro dos parâmetros do artigo 134 da CLT, todavia com a exclusão da obrigatoriedade contida no art. 135. Assim, fica permitida a antecipação de concessão de férias individuais por ato do empregador.

**Parágrafo Primeiro:** A concessão das férias será comunicado por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas. Dessa comunicação (impressa ou por e-mail) o empregado dará recibo.

**Parágrafo Segundo:** As férias poderão ser fracionadas em até 03 (três) períodos, sendo que o primeiro deverá ser no mínimo de 10 (dez) dias. No caso dos demais um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e o terceiro não poderá ser inferior a 05 (cinco) dias corridos.

**Parágrafo Terceiro:** Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

**Parágrafo Quarto:** O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Quinto:** Para as férias concedidas durante a vigência deste instrumento, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

**Parágrafo Sexto:** O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Sétimo:** Na hipótese de rescisão contratual, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

**Parágrafo Oitavo:** As empresas que já realizaram a antecipação do pagamento de vale-transporte e/ou vale refeição/alimentação poderão realizar o abatimento dos respectivos Valores no próximo pagamento dos benefícios.

**Parágrafo Nona:** As previsões da presente cláusula vigorarão apenas enquanto vigente a MP 1046, ou eventual legislação que venha a aprová-la -desde que mantidas as previsões originais contidas na MP 1046-, ou enquanto perdurar o estado de pandemia, limitada esta última hipótese ao prazo total e final idêntico ao de vigência do presente instrumento, ou seja, 31 de maio de 2.022.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 - FÉRIAS COLETIVAS

## **FERIAS COLETIVAS**

Como medida alternativa para o enfrentamento da Pandemia de COVID-19 e conforme determina o art. 501 da CLT, bem como o direito fundamental à saúde, assegurado no artigo 196 da Constituição Federal, visando a manutenção dos contratos de trabalho estabelecidos, os empregadores poderão conceder férias coletivas dentro dos parâmetros do artigo 139 da CLT, todavia, com a exclusão da obrigatoriedade contida no §2º do referido dispositivo legal, a todos os seus colaboradores ou de determinados setores;

**Parágrafo Primeiro:** a concessão das férias coletivas será comunicada, por escrito, aos empregados e ao sindicato, com antecedência de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas. Desta comunicação (impresa ou por e-mail) o empregado e a entidade laboral darão recibo;

**Parágrafo Segundo:** Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

**Parágrafo Terceiro:** O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Quarto:** Para as férias concedidas durante a vigência deste instrumento, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

**Parágrafo Quinto:** O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Sexto:** Na hipótese de rescisão contratual, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

**Parágrafo Sétimo:** As empresas que já realizaram a antecipação do pagamento de vale-transporte e/ou vale refeição/alimentação poderão realizar o abatimento dos respectivos valores no próximo pagamento dos benefícios.

**Parágrafo Oitavo :** As previsões da presente cláusula vigorarão apenas enquanto vigente a MP 1046, ou eventual legislação que venha a aprová-la -desde que mantidas as previsões originais contidas na MP 1046-, ou enquanto perdurar o estado de pandemia, limitada esta última hipótese ao prazo total e final idêntico ao de vigência do presente instrumento, ou seja, 31 de maio de 2.022.

LEILA VANDA AGUIAR

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PARANAVAI

ARI FARIA BITTENCOURT

Vice-Presidente

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO PARANA

PAULO HERMINIO PENNACCHI  
Presidente  
SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDORES DO ESTADO DO PARANA -  
SINCAPR

EDENIR ZANDONA JUNIOR  
Presidente  
SINDICATO DO COM VAREJ DE PRODUTOS FARM DO ESTADO DO PR

ANGELO JOSE DAL PAI  
Secretário Geral  
SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE MADEIRAS DO PARANA

ANTONIO BAREA  
Presidente  
SINDICATO DO COM ATAC DE DROGAS E MEDIC NO ESTADO DO PR

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA 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>.