

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003253/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/11/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059522/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.115332/2021-61  
DATA DO PROTOCOLO: 04/11/2021

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 ;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUCAO NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.683.028/0001-32, 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 julho de 2021 a 30 de junho de 2022 e a data-base da categoria em 01º de julho.

### 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 **Apucarana/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Califórnia/PR, Cambira/PR, Faxinal/PR, Kaloré/PR, Marilândia do Sul/PR e Marumbi/PR**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Assegura-se, a partir de **1º DE JULHO 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 nas funções de pacoteiro, copa, cozinha, limpeza, portaria, contínuos e “office-boys” – **R\$1.325,52 (Um Mil Trezentos e Vinte e Cinco Reais e Cinquenta e Dois Centavos)**;
- B) Aos demais empregados - **R\$1.562,14 (Um Mil Quinhentos e Sessenta e Dois Reais e Quatorze 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\$1.562,14 (Um Mil Quinhentos e Sessenta e Dois Reais e Quatorze 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 da categoria abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de **1º DE JULHO DE 2021**, mediante a aplicação do percentual de **9,22% (nove vírgula vinte e dois por cento)**, sobre os salários vigentes em **1º de JULHO de 2020**.

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

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JULHO/2020	9,22%
AGOSTO/2020	8,45%
SETEMBRO/2020	7,68%
OUTUBRO/2020	6,91%
NOVEMBRO/2020	6,14%
DEZEMBRO/2020	5,37%
JANEIRO/2021	4,61%
FEVEREIRO/2021	3,84%
MARÇO/2021	3,07%
ABRIL/2021	2,30%
MAIO/2021	1,53%
JUNHO/2021	0,73%

§ 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 **JULHO 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 **JULHO de 2021**.

§ 4º - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **JULHO 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 relativa aos 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 - As comissões para efeitos 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. No caso de extinção ou não divulgação do INPC/IBGE, será adotado como índice inflacionário o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

§ 2º - 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 doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

§ 3º - **GESTANTES COMISSIONISTAS:** Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite o regime de correção das comissões, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o

mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

§ 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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".

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Com relação a esta cláusula não se aplica a penalidade prevista na cláusula 49ª (quadragésima nona).

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

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas em até 60 dias subsequentes ao registro desta Convenção Coletiva de Trabalho, sem quaisquer acréscimos ou penalidades, ou até o pagamento do segundo salário mensal devido após o registro deste instrumento.

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 50% (cinquenta por cento) para as primeiras 40 (quarenta) mensais e 60% (sessenta por cento) para as excedentes de 40 (quarenta) horas mensais.

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

### **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**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Por ocasião das homologações rescisórias de contrato de trabalho, efetuadas junto à Entidade Sindical dos Empregados, a mesma deverá exigir Certidão Negativa da Entidade Sindical Patronal.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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, conforme Lei nº 12.506/2011, como segue:

01 ano	33 ( trinta e três dias);
02 anos	36 ( trinta e seis dias);
03 anos	39 ( trinta e nove dias);
04 anos	42 (quarenta dias);
05 anos	45 (quarenta e cinco dias);
06 anos	48 (quarenta e oito dias);
07 anos	51 (cinquenta e um dias);
08 anos	54 (cinquenta e quatro dias);
09 anos	57 (cinquenta e sete dias);
10 anos	60 (sessenta dias);
11 anos	63(sessenta e três dias);

12 anos	66 (sessenta e seis dias);
13 anos	69 (sessenta e nove dias);
14 anos	72 (setenta e dois dias);
15 anos	75 (setenta e cinco dias);
16 anos	78 (setenta e oito dias);
17 anos	81 (oitenta e um dias);
18 anos	84 (oitenta e quatro dias);
19 anos	87 (oitenta e sete dias);
20 anos	90 (noventa dias);

### **Estágio/Aprendizagem**

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

É proibida a 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 (Instrução N.º 1/TST).

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DO ACIDENTADO**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO**

Serão anotados 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 SEXTA - 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 Coletiva de Trabalho. 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**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de acordo com a Lei 12.790/2013 . Lei dos Comerciários.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO AOS SÁBADOS**

Fica **facultado** a prorrogação da jornada de trabalhos nos dois primeiros sábado de cada mês, até às 18:00 horas.

**A)** Aos dois sábados trabalhados até as 18h00min horas, o trabalhador terá o direito a uma compensação automática de uma folga de 08h00min horas, a ser compensada até o ultimo dentro do mesmo mês trabalhado, mediante escalação prévia e fixa para cada trabalhador, sendo assegurado ao Sindicato da Categoria Profissional a prerrogativa de requisição do documento de escalação sempre que houver denuncia prévia de irregularidade por algum representado.

**B)** Caso o empregador não der esta folga dentro do mês trabalhado destes sábados, deverá ser paga em folha de pagamento essas horas extras, com adicional de **70% (setenta por cento)**.

### **Compensação de Jornada**

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

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

O repouso semanal remunerado será fruído 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.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO 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.

### **Faltas**

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

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

### **Outras disposições sobre jornada**

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

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19h00 (dezenove horas) farão jus a refeição farta e sadia fornecida pelo empregador ou a um pagamento de **R\$ 22,12 (Vinte e Dois Reais e Doze Centavos)**, por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória. Os empregados que optarem por fazer a refeição em casa não terão direito ao valor acima mencionado, opção esta que deverá ser feita por escrito ao empregador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARNAVAL**

Não haverá expediente e respectivo trabalho na terça-feira de Carnaval.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 §1ª 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 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.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **Relações Sindicais**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas que compõem a categoria econômica, associadas ou não, beneficiárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão em favor do Sindicato Intermunicipal do Comércio Varejista de Materiais de Construção no Estado do Paraná, numa única e só parcela em guias próprias, a título de Taxa Negocial, à conta 149-1 da Caixa Econômica Federal, agência 1525, para manutenção dos serviços assistenciais da entidade, segundo deliberação da Assembleia Geral e conforme lhe faculta o art. 8º, inciso IV da Constituição Federal e art. 513, letras "b" e "c" da CLT, como contrapartida pecuniária face à representatividade absoluta da Entidade Patronal, de acordo com a tabela abaixo:

**a)** Empresas com até 5 (cinco) empregados, R\$100,00 (cem reais);

**b)** Empresas com mais de 5 (cinco) empregados, R\$ 20,00 (vinte reais) por funcionário.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento da contribuição deverá ser realizado em única parcela, pelo CNPJ da matriz, e calculado multiplicando o valor especificado no item "a" ou "b" pelo número total de empregados da empresa (somando matriz e filiais).

**Parágrafo Segundo:** a empresa deverá encaminhar um e-mail, para o endereço [simacopr@simaco.com.br](mailto:simacopr@simaco.com.br), informando o número total de empregados (somando matriz e filiais), o CNPJ da matriz e o endereço de e-mail para recebimento da guia. Após o recebimento destas informações o sindicato patronal emitirá e encaminhará, por e-mail, a guia com o valor total da contribuição a ser recolhido pela empresa.

**Parágrafo Terceiro:** A contribuição acima referida deve ser recolhida até 10/12/2021, sendo que após a data, as empresas inadimplentes estão sujeitas a multa de 2% (dois por cento), juros não compensatórios de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor respectivo e correção monetária com base na variação do INPC. As guias serão fornecidas pela Entidade Sindical Patronal, para o recolhimento na data estipulada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS**

Referidas contribuições, respeitadas as disposições legais sobre a matéria (especialmente o Artigo 513, letra "e" da CLT) foram estabelecidas nos termos das atas das assembleias, as quais se encontram à disposição dos interessados nas sedes dos respectivos sindicatos e são destinadas à manutenção das

entidades sindicais, patronal e de empregados.

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

Por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária, realizada no dia **12/05/2021**, para a qual todos os integrantes foram legalmente convocados, restou autorizada a cobrança da **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**. 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**.

Será descontado do trabalhador em **parcela única**, o valor equivalente a **6% (seis por cento)**, sobre a remuneração “per capita” de cada um, excluindo-se as diferenças salariais havidas a partir do mês de **junho de 2021**, sendo, que o valor do desconto não poderá exceder **R\$ 130,00 (cento e trinta reais)** por empregado.

Afirmamos, assim, que tal desconto será **DE PARCELA ÚNICA**, pela negociação da CCT 2021/2022, devendo ser recolhida até dia 10/01/2022, por boleto bancário liberado em nosso site: [www.siecap.com.br](http://www.siecap.com.br) para crédito na conta nº 837-7, Caixa Econômica Federal, agência de Apucarana – Paraná, através de boleto de cobrança, fornecido pela entidade sindical dos trabalhadores, pagável em qualquer agência bancária até o vencimento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A reversão salarial será 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,

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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, no prazo máximo de 05 (cinco) dias antes. 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 na presente cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Faculta-se aos empregados a oposição ao desconto em folha de pagamento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL de reversão salarial, a qual necessariamente dar-se-á no prazo de 30 (trinta) dias contados do registro deste instrumento no Sistema Mediador e com ampla divulgação em todo comércio e também em nosso site WWW.SIECAP.COM.BR. A oposição dar-se-á individualmente mediante apresentação, pelo empregado opositor, de carta de oposição devidamente assinada, diretamente na sede do SIECAP, da qual deverá constar necessariamente o nome completo do empregado, o número de inscrição no PIS, a razão social do empregador, o número de inscrição no CNPJ/MF e o endereço deste. A oposição poderá também ser enviada por meio postal desde que igualmente assinada, considerando-se a data da postagem como sendo da apresentação da oposição.

**PARÁGRAFO QUARTO:** 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 QUINTO:** 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, havendo condenação, a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo, desde que a empresa comprove que apresentou defesa e todos os recursos cabíveis.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO MISTA**

Fica convencionada a criação de comissão mista, composta de 02 (dois) membros, designados 01 (um) pela entidade sindical dos empregados e 01 (um) pela entidade sindical dos empregadores, cujas atribuições serão as de estudar e orientar quanto a dúvidas que surjam na interpretação desta Convenção Coletiva de Trabalho. À mesma comissão poderá também, empregados e/ou empregadores, submeter problemas decorrentes da relação de emprego, para tentativa de conciliação.

#### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BASE 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 APUCARANA, BOM SUCESSO, BORRAZÓPOLIS, CALIFÓRNIA, CAMBIRA, CRUZMALTINA, FAXINAL, KALORÊ, MARILÂNDIA DO SUL, MARUMBI, MAUÁ DA SERRA e NOVO ITACOLOMI.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADE**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da CLT, fica estipulada multa de ½ (meio) salário mínimo em favor da parte prejudicada, não

se aplicando tal penalidade às cláusulas que já contenham penalidades específicas em caso de descumprimento.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 relativa aos pisos salariais, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCEDIMENTO NEGOCIAL**

O Sindicato Profissional conveniente se compromete a fazer uma comunicação ao Sindicato Econômico, dando notícias de eventual reclamação trabalhista trazida ao seu Departamento Jurídico pelo Trabalhador, antes de oficializá-la perante a Justiça do Trabalho para tentativa de conciliação entre as partes.

**Parágrafo Único:** A comunicação será feita por escrito, cabendo ao Sindicato Profissional definir o prazo para que tal conciliação seja feita, não podendo ser inferior a 15 (quinze) dias.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

ANIVALDO RODRIGUES DA SILVA  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE APUCARANA

SIGISMUNDO MAZUREK  
Presidente  
SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE MATERIAIS DE  
CONSTRUCAO NO ESTADO DO PARANA

**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>.