

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001268/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/05/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024457/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.107253/2021-86  
DATA DO PROTOCOLO: 25/05/2021

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA, CNPJ n. 76.586.346/0001-85, 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 março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos empregados do comércio no plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Mandirituba/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

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

- a) Aos empregados lotados nas funções pacoteiro, contínuo, "office-boy", copa, cozinha, limpeza, portaria e guarda – **R\$ 1.285,00** (hum mil duzentos e oitenta e cinco reais).
- b) Aos demais empregados - **R\$ 1.525,00** (hum mil quinhentos e vinte e cinco reais);

**§ ÚNICO.** Durante o prazo de 90 (noventa) dias previsto nesta cláusula, o salário pago pelo empregador ao empregado, poderá ser equivalente ao salário mínimo fixado por Medida Provisória ou Lei Federal.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados a partir de **1º DE MARÇO DE 2021**, com aplicação do percentual de **6,22% (seis inteiros e vinte e dois décimos percentuais)**.

**§ 1º.** Aos empregados, admitidos após **1º DE MARÇO DE 2020**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

<b>MÊS DE ADMISSÃO</b>	<b>ÍNDICE ACUMULADO</b>
<i>MARÇO/2020</i>	6,22%
<i>ABRIL/2020</i>	5,70%
<i>MAIO/2020</i>	5,18%
<i>JUNHO/2020</i>	4,67%
<i>JULHO/2020</i>	4,15%
<i>AGOSTO/2020</i>	3,63%
<i>SETEMBRO/2020</i>	3,11%
<i>OUTUBRO/2020</i>	2,59%
<i>NOVEMBRO/2020</i>	2,07%
<i>DEZEMBRO/2020</i>	1,56%
<i>JANEIRO/2021</i>	1,04%
<i>FEVEREIRO/2021</i>	0,52%

**§ 2º. COMPENSAÇÕES:** A correção salarial, ora estabelecida, sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador, desde **Março 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 **Março de 2021**.

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

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA QUINTA - CHEQUES SEM FUNDOS

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário, bem como de cartões de crédito, 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, as importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vale-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 a 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 referente aos pisos salariais.

**§ 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 EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALIDAS

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

### CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS

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

**§ 1º.** Aos empregados remunerados mediante comissão ou aqueles que recebem remuneração composta de parcela fixa e comissões, e que contam com mais de 90 (noventa) dias de trabalho para o mesmo empregador, caso a remuneração total não alcance o valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de **R\$ 1.525,00** (hum mil quinhentos e vinte e cinco

reais), nesta garantia encontra-se computado o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, a qual não se somará com as comissões devidas.

**§ 2º.** As comissões para efeitos de cálculo de férias, inclusive proporcionais, 13º salário, 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.

**§ 3º.** 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 e do aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões dos doze meses anteriores ao mês da rescisão contratual. No caso de concessão de férias, será considerada a média das comissões dos doze meses anteriores ao período de gozo.

**§ 4º. GESTANTES COMISSIONISTAS:** Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade será observado o contido no artigo 393 da CLT e a legislação previdenciária vigente.

**§ 5º.** 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 - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais havidas a partir do mês de **1º de março de 2021**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até **08/06/2021**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

**Parágrafo Único:** Os **complementos das verbas rescisórias**, das dispensas ou demissões já ocorridas, decorrentes da aplicação desta convenção coletiva de trabalho deverão ser pagos até a data estabelecida no caput desta cláusula.

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

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

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

As horas extras, eventualmente trabalhadas, serão pagas de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 70% (setenta por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) horas mensais e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais.

**§ ÚNICO.** A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, observados os adicionais e os critérios constantes no caput desta cláusula.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE-TRANSPORTE**

Os empregadores fornecerão vale transporte aos empregados, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas de transporte coletivo, nos termos da Lei 7.418/85, multiplicado pelo número de deslocamentos diários e pelo número de dias úteis no mês. O vale-transporte será concedido também na hipótese de trabalho em outros dias.

**Parágrafo Primeiro:** Faculta-se o pagamento em dinheiro do vale transporte, até o último dia útil antecedente a sua utilização.

**Parágrafo Segundo:** Havendo aumento de tarifas após o pagamento opcional em dinheiro as empresas efetuarão em até 10 (dez) dias a competente contemplação.

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

### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Na rescisão do contrato de trabalho, os empregadores ficam obrigados a anotar as Carteiras de Trabalho e Previdência Social e proceder a quitação das verbas rescisórias e respectivos haveres, nos prazos constantes do artigo 477 da CLT, sob pena da multa legal.

§ ÚNICO. Na hipótese da empresa optar em homologar a rescisão contratual junto à entidade sindical dos trabalhadores e, em caso de não comparecimento do empregado ao ato homologatório e estando presente o empregador, a entidade sindical atestará o fato, desde que comprovada ciência do empregado da data, horário e local da homologação.

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

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

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

Por ocasião das rescisões 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**

Preservando as vantagens instituídas em Convenções Coletivas de Trabalho anteriores e assegurando as condições mais benéficas fixadas na Lei nº. 12.506/2011, o aviso prévio devido pelo empregador ao empregado, **admitido até 29/02/2004**, será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, na forma como segue:

- a) Até 15 (quinze) anos de serviço - nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b) De 15 a 20 anos de serviço – 90 (noventa) dias;
- c) Mais de 20 anos de serviço – 120 (cento e vinte) dias.

**§ 1º.** Para os empregados, **admitidos a partir de 01/03/2004**, o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço na seguinte proporção:

- a) Até 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b) Mais de 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa, será acrescido de 03 (três) dias de aviso prévio para cada novo ano completado, além do prazo previsto na letra A deste item, até o limite total de 120 (cento e vinte) dias.

**§ 2º.** Para os empregados, **admitidos a partir de 13/10/2011**, o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº 12.506/2011.

**§ 3º. 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 SÉTIMA - APRENDIZES**

Assegura-se aos **APRENDIZES**, previstos na Lei 10.097/00 e Decreto nº 5.598/05, o salário mensal de **R\$ 1.100,00** (hum mil e cem reais), desde que cumprida a jornada completa prevista na legislação, tratando-se o piso do salário mínimo/hora previsto em lei federal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTÁGIO**

Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido na Lei, será pago a título de bolsa-escola, o valor de **R\$ 1.285,00** (hum mil duzentos e oitenta e cinco reais), na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

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

**§ 2º.** Não se admite a contratação como estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, "office-boy" e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias, o período de estágio nas funções de balconista e vendedor.

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

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

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento devidamente datado, mediante recibo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário ao 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 PRIMEIRA - UNIFORMES**

Quando o empregador exigir de seus empregados a utilização de uniformes ou qualquer tipo de indumentária, sem exceção, para o exercício da função ou trabalho, deverá fornecê-los gratuitamente.

**§ 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 05 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra b, inciso II, do artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

##### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO EM FASE DE APOSENTADORIA**

Ao empregado que contar com o mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na empresa e na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está na condição de, no máximo 12 (doze) meses, adquirir o direito à aposentadoria e for dispensado sem justa causa pela empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base no último salário percebido na empresa.

**§ ÚNICO.** O direito ao reembolso será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo ou passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

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

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

As empresas fornecerão aos empregados, mensalmente, envelopes de pagamento ou contracheque, discriminativos dos valores pagos com remuneração e respectivos descontos, mediante recibo.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES**

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo se ocorrer a recusa injustificada à conferência.

**§ ÚNICO.** VERBA MENSAL - Aos 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, terão tolerância máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo, a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

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

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato obreiro e as Empresas, fica acertado entre as partes, a oficialização do regime de compensação de horário de trabalho com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, nas seguintes condições:

- a) Extinção completa do trabalho aos sábados: 07h20min (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso de segunda a sexta-feira, com acréscimo de até, no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados;
- b) Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, de até 01 (uma) hora diária, mediante acordo escrito com os empregados;
- c) Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes, trabalhadas no curso de cada semana, para a compensação dos sábados, pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana;



d) Na prorrogação do horário de trabalho para compensar o trabalho aos sábados, caso venha ocorrer um turno superior a 04 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos, não computados na duração do trabalho;

e) A empresa que adota o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja, com a suspensão total ou parcial do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado tivesse, ou seja, com base no horário de 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) e não 07h20min (sete horas e vinte minutos). O feriado coincidindo com o sábado compensado, será pago pela empresa como trabalhado no horário normal, ou seja, no valor equivalente a 08h48min (oito horas e quarenta e oito minutos).

### **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 - INTERVALOS PARA LANCHE**

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que observem tal critério, serão considerados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REDUÇÃO DO INTERVALO**

Havendo concordância das partes contratantes, empregado e empregador, poderão pactuar a redução do intervalo intrajornada, na forma do art. 611,III, da CLT, 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

### **Descanso Semanal**

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

O repouso semanal remunerado será concedido preferencialmente aos domingos, nas atividades que por sua natureza determinem trabalho nos domingos, sendo garantido aos empregados repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO**

Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será utilizado, obrigatoriamente, livro ou cartão-ponto, nos quais o empregado pessoalmente deverá registrar sua frequência.

#### **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE VESTIBULANDO**

Serão abonadas as faltas do estudante vestibulando nos dias que estiver realizando provas de exames de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, conforme determina o artigo 473, inciso VII, da CLT.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTES**

Não será prorrogado o horário de trabalho dos empregados estudantes que comprovem sua situação escolar e manifestem por escrito o desinteresse pela prorrogação.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REFEIÇÃO**

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 pagamento equivalente a R\$ 19,00 (dezenove reais). O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13h00 (treze horas).

#### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA REMUNERADA**

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento, concederão licença 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 OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais a base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme a Súmula nº. 261 do TST.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PARCELAMENTO DAS FÉRIAS**

Desde quem em comum acordo entre as partes - empregado e 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 artigo 134 da CLT, devendo a referida solicitação ser feita por escrito, em duas vias, cabendo uma ao empregado e uma ao empregador, assinada por ambos.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADOS**

Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas ou organizações por elas contratadas, que serão entregues contra recibo dos empregadores até 72 (setenta e duas) horas da sua emissão ou da alta médica.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público.

## **Relações Sindicais**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ TAXA NEGOCIAL

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS/TAXA NEGOCIAL:** Deverão as empresas/empregadores do comércio proceder ao desconto e recolhimento da Contribuição AssistencialTaxa Negocial estabelecida em Assembléia Geral Extraordinária dos Empregados Comerciantes realizada em 03/03/2021, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA **no percentual equivalente a 4% (quatro por cento) da remuneração bruta "per capita"**, a ser descontado de todo empregado comerciante (como definido no art.1º. da Lei 12.790/2013), na folha de pagamento do mês de **JUNHO2021** e recolhido até o dia **10/07/2021**.

§ 1º. Em caso de não recolhimento até a data apazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no artigo 600 da CLT.

**§ 2º. As empresas/empregadores do comércio deverão, ainda, proceder ao desconto da contribuição assistencial dos novos empregados admitidos após a data-base (MARÇO), desde que o comerciante não tenha recolhido no emprego anterior, observando-se o mesmo percentual (4%).**

§ 3º. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida contribuição, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente no Sindicato ou ao empregador, no prazo de até 10 (dez) dias após o registro desta Convenção Coletiva de Trabalho, 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 ou perante o empregador, através de termo redigido por outrem, o qual deve constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

§ 4º. Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas relação com a cópia das oposições, no prazo de 05 (cinco) dias após a data de oposição.

§ 5º. É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo-lhes igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados.

§ 6º. O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do § 5º poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual se reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

§ 7º. 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 responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo.

§ 8º. O desconto da Contribuição Assistencial/Taxa Negocial faz-se no estrito interesse da entidade sindical laboral subscritora e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

§ 9º. Como esta Convenção tem força de caráter normativo (CLT, art.611) e faz lei entre as partes representadas (empresas do comércio/comerciários), sendo fonte formal não-estatal de direito do trabalho (CF/88, art.7º., inciso XXVI) e o negociado se sobrepõe ao legislado (CLT, art.611-A), ajustam as partes que o desconto estipulado nesta cláusula tem respaldo e reconhecimento constitucional e infraconstitucional (CF/88, art.8º, inciso III, IV e VI; CLT, art.513, alínea "e", dentre outros dispositivos), sendo certo que a referida contribuição tem natureza jurídica ressarcitória de cada comerciante beneficiado pelo trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que o sindicato teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados comerciantes, e não apenas dos associados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL 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 25/06/2021, 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.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADE**

Como requisito formativo e nos termos do artigo 613, inciso VIII, da CLT, incidirá pena no valor

equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, que será revertido em favor do prejudicado, pelo descumprimento de obrigações constantes na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 às cláusulas relativas aos pisos salariais e garantia salarial dos comissionistas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - BASE TERRITORIAL**

A Convenção Coletiva de Trabalho será aplicada aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, com base territorial nos municípios de Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais e Tunas do Paraná, considerando que Campo Magro (desmembrada de Almirante Tamandaré), Fazenda Rio Grande (desmembrada de Mandirituba), Itaperuçu (desmembrada de Rio Branco do Sul), Pinhais (desmembrada de Piraquara) e Tunas do Paraná (desmembrada de Bocaiúva do Sul). As cidades desmembradas foram devidamente regularizadas com os documentos comprobatórios juntados e protocolados através do novo procedimento digital implantado pelo governo através do Ministério da Justiça e Segurança Pública; Recibo Eletrônico de Protocolo 9683858 de 11 de setembro de 2019 originando o processo eletrônico de nº 08015.003162/2019-61.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 - TRABALHO REMOTO**

##### **TRABALHO REMOTO (TELETRABALHO / HOME OFFICE)**

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, fica autorizada a adoção de teletrabalho/home Office para as funções que possam ser exercidas fora das dependências da empresa, conforme determina o art. 75-A da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito horas), por escrito ou por meio eletrônico.

**Parágrafo Segundo:** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. Na hipótese de não realização de contrato expresso, a respeito, os ônus correrão a cargo do empregador.

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

**Parágrafo Quarto:** O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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, 24 (vinte e quatro) 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 - FÉRIAS COLETIVAS**

### **FÉRIAS 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19**

No que se refere às cláusulas 48ª a 50ª, caso tenham sido firmadas normas mais favoráveis ao trabalhador ou houver lei posterior igualmente mais benéfica, estas prevalecerão sobre a presente Convenção Coletiva.



ARIOSVALDO ROCHA  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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