

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE IVAIPORA, CNPJ n. 80.059.330/0001-91, neste ato representado(a) por sua Presidente, Sra. **SIRLENE DE FATIMA MAJESKI MAYER MARTINS** e **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS DE LONDRINA**, CNPJ n. 78.636.065/0001-15, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **JEFFERSON PROENCA TESTA** celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA: As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de junho de 2021 à 31 de maio de 2022 e a data-base da categoria em 01 de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria Trabalhadores no comércio varejista de produtos farmacêuticos e se aplica nos municípios de Arapuã, Ariranha do Ivaí, Cândido de Abreu, Grandes Rios, Godoy Moreira, Ivaiporã, Jardim Alegre, Lidianópolis, Lunardelli, Manoel Ribas, Rio Branco do Ivaí, Rosário do Ivaí e São João do Ivaí e São Pedro do Ivaí.

CLÁUSULA TERCEIRA: PISO SALARIAL

PISO SALARIAL MINIMO DE INGRESSO: Fica assegurado aos integrantes da categoria, o piso salarial mínimo de ingresso correspondente ao salário mínimo fixado pelo Governo Federal.

Assegura-se a partir da 01 DE JUNHO DE 2021 aos empregados que tenham prestado serviço ao mesmo empregador por 60 (sessenta) dias ou mais, os seguintes pisos salariais;

A) - Aos empregados que exerçam a função de pacoteiro, contínuos e office boys - R\$ 1.229,67(mil, duzentos e vinte e nove reais me sessenta e sete centavos);

B) - Aos empregados de copa, cozinha, limpeza, zeladora, portaria, vigilância e guarda - 1.315,43(mil, trezentos e quinze reais e quarenta e três centavos);

C) - Aos demais empregados - R\$ 1.523,65(mil, quinhentos e vinte e três reais e sessenta e cinco centavos).

D) - COMISSIONISTA: Aos empregados comissionados com mais de 60 (sessenta) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$ 1.523,65(mil, quinhentos e vinte e três reais e sessenta e cinco centavos), a qual não se somará com as comissões devidas.

A média das comissões e repouso sobre as mesmas para cálculos de férias 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias, deverão ser apuradas com base nos 12 (doze) últimos salários variáveis percebidos, da seguinte forma:

A parte variável do salário dos comissionistas, será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC/IBGE mês a mês acumulada no período, conforme tabela a ser fornecida pela entidade sindical dos empregados, até o final da vigência deste instrumento ou outro índice que vier substituí-lo.

As empresas deverão fornecer o valor total das vendas pertinentes ao comissionado, para comprovação da base de cálculo das comissões, repouso semanal, fundos de garantia e contribuição previdenciária.

Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a lei n.º 605 de 05/01/1949, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.



Handwritten signature and initials in blue ink.

As comissões apuradas sobre vendas não poderão ser fechadas antes do dia 23 e deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao fechamento do mês a que corresponderem.

E) - Assegura-se aos **APRENDIZES** previstos na Lei 10.097/00 de 19 de dezembro de 2000 e Decreto nº 5.598 de 1º de dezembro de 2005, o salário mínimo Federal, desde que cumprida a jornada completa prevista na legislação, tratando-se o piso do salário mínimo ora previsto em lei federal.

Parágrafo único: 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, acrescido de 15% (quinze), a exceção da letra "A" da cláusula referente ao piso salarial, quando a garantia será de 5% (cinco por cento) e da letra "E", cuja garantia é o salário mínimo fixado por lei federal.

CLÁUSULA QUARTA: REAJUSTE SALARIAL: Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que recebem salários maiores que o piso salarial, terão os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de 1º DE JUNHO DE 2021, mediante a aplicação do percentual de 8,90% (oito vírgula noventa por cento) sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2020.

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

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2020	8,90%
JULHO/2020	8,57%
AGOSTO/2020	8,10%
SETEMBRO/2020	7,71%
OUTUBRO/2020	6,78%
NOVEMBRO/2020	5,84%
DEZEMBRO/2020	4,84%
JANEIRO/2021	3,34%
FEVEREIRO/2021	3,06%
MARÇO/2021	2,22%
ABRIL/2021	1,35%
MAIO/2021	0,96%

COMPENSAÇÕES: Os pagamentos das diferenças salariais retroativa, a partir de junho de 2021 serão pagas na folha de pagamento do mês subsequente à assinatura da presente convenção.

A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abono 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 (instrução normativa n.º 04 do T.S.T. alínea XXI).

As condições de antecipação e reajuste dos salários, aqui estabelecidas, englobam, atendem e extingue todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de junho de 2020.

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.



Handwritten signatures and initials in blue ink.

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO: As empresas se obrigam a fornecer aos empregados o envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

CLÁUSULA SEXTA – DESCONTOS INDEVIDOS: O empregador somente poderá cobrar de seus empregados o valor dos cheques de clientes ou de terceiros, recebidos em pagamento e dos cartões de crédito, no caso de descumprimento das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA – HORAS EXTRAS: O adicional das horas extras será de pelo menos, 50% (cinquenta por cento), não podendo exceder de 2 (duas) horas por jornada, na prorrogação dos dias trabalhados no mês, tanto para os que percebam salários fixos ou comissões.

Obtém-se o valor da hora extra, dividindo-se o ganho do mês por 220 (duzentos e vinte) horas.

CLÁUSULA OITAVA – ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno, será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário hora diurno.

CLÁUSULA NONA – CRECHES: Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, de acordo com o parágrafo 1º, do inciso IV, do artigo 389 da C.L.T, ou reembolsarão o valor pago pela empregada.

CLÁUSULA DECIMA – ANOTAÇÃO EM CTPS: Estabelece-se a obrigatoriedade de anotação dos salários reajustados e, conforme o caso, dos percentuais de comissão na CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social.

CLÁUSULA DECIMA PRIMEIRA – RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA: Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá empregar a declaração do motivo determinante, sob pena de presunção de injusta despedida.

CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA – AVISO PRÉVIO: preservando vantagens instituídas em Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, mas assegurando a observância de condições mais benéficas fixadas na Lei 12.506/2011, o aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue:

Para os empregados que em 01 de março de 2003 já haviam completado os períodos de serviço adiante fixado, assegura-se os seguintes prazos de aviso prévio.

- A) de 05 a 10 anos de serviço – nos termos da Lei 12.506/2011;
- B) de 10 a 15 anos de serviço – 90 (noventa) dias;
- C) de 15 a 20 anos de serviço – 120 (cento e vinte) dias;
- D) mais de 20 anos de serviço – 150 (cento e cinquenta) dias.

Ressalvadas condições mais benéficas asseguradas por aplicação do item anterior aos empregados que tenham adquirido o direito àqueles prazos de aviso prévio, para os empregados admitidos até 29 de fevereiro de 2004 asseguram-se os seguintes prazos de aviso prévio.

- A) até os 24 anos de serviço na empresa – nos termos da Lei 12.506/2011;
- B) de 25 a 30 anos de serviço na empresa – 105 (cento e cinco) dias;
- C) acima de 30 anos na empresa – 120 (cento e vinte) dias;

Para os empregados admitidos a partir de 01 de março de 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 de Lei 12.506/2011;

B) mais de 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa a cada ano completado mais 03 (três) dias de aviso prévio além do prazo previsto na letra A deste item, até o limite total de 120 (cento e vinte dias.)

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período.

CLÁUSULA DECIMA TERCEIRA – CONTRATO DE EXPERIENCIA: O contrato de experiência terá validade se expressamente celebrado, com a data de início datilografada e assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia ao empregado, mediante recibo.

CLÁUSULA DECIMA QUARTA – UNIFORME: Haverá obrigatoriedade de as empresas fornecerem uniforme, gratuitamente, quando exigido o seu uso, devendo devolvê-lo conservado quando da rescisão do contrato.

CLÁUSULA DECIMA QUINTA – ESTABILIDADE GESTANTE: Fixa-se estabilidade à gestante, desde o início a gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença legal, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo; tal garantia vale, inclusive nos contratos de experiência.

CLÁUSULA DECIMA SEXTA – SERVIÇO MILITAR: Fica assegurado em idade de convocação a estabilidade no emprego, desde o alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação

CLÁUSULA DECIMA SÉTIMA – ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA: O empregado que sofrer acidente de trabalho conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade de garantia de emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias após o retorno ao serviço. Tal garantia será deferida independentemente da natureza ou causa do acidente, e desde que haja afastamento do trabalho do prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA DECIMA OITAVA – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA: Será assegurado o emprego nos 24 (vinte e quatro) meses que antecederem o implemento do tempo necessário à aposentadoria, ao empregado que tiver, no mínimo 5 (cinco) anos de serviço à empresa, ressalvando-se a ocorrência de justa causa.

CLÁUSULA DECIMA NONA – CONFERENCIA DE CAIXA: A conferência de valores de caixa deverá ser feita na presença do operador responsável, estando este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não haverá responsabilidade por erros verificados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – ANOTAÇÃO EM CTPS: Estabelece-se a obrigatoriedade de anotação dos salários reajustados e, conforme o caso, dos percentuais de comissão na CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – JORNADA SEMANAL: Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados da categoria em 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo aos sábados, das oito às doze horas, ressalvando-se caso de farmácias que estiverem de plantão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – TRABALHO APÓS O EXPEDIENTE: O empregado que, em regime de trabalho extraordinário, operar após o expediente



Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

normal, fará jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 3% (três por cento) do salário mínimo acrescido de abono salarial quando houver, por dia em que ocorrer tal situação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS - FILHOS: As empregadas terão abonadas as faltas para acompanhamento médico, de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, comprovados por atestado médico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS - ESTUDANTE: Abono de faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem a prestação de exame na cidade em que trabalham ou residem.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO PARA ESTUDANTE: Fica vedada a prorrogação do horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a sua situação escolar, a não ser por livre critério do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA LANCHE: Os intervalos para lanches, desde que requeridos pelo empregado, serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FERIADOS: Não haverá expediente e respectivo trabalho, na terça-feira de carnaval, ressalvando-se os que estiverem de plantão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INICIO DE FÉRIAS: O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, sob pena de serem devidos em dobro os valores correspondentes a esses dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAGAMENTO DE FÉRIAS: As férias serão pagas com acréscimo de 1/3 (um terço), independentemente de serem gozadas ou indenizadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA: 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 por ano.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL

Conforme decisão da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional comercial, para a qual todos os integrantes foram formalmente convocados, inclusive para manifestarem oposição, face à decisão do STF - processo RE nº 220700-1 - RS e conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. (acórdão 26875/09), haverá taxa de contribuição assistencial em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE IVAIPORÁ**, nos seguintes moldes: conforme deliberação da categoria, tendo em vista a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, deverá ser descontado o valor de 1% da remuneração "per capita" de todo trabalhador, sócio ou não sócio, no meses de **JUNHO, JULHO, AGOSTO, SETEMBRO, OUTUBRO, NOVEMBRO E DEZEMBRO de 2021** e recolhido, mensalmente, em favor do Sindicato obreiro no mês seguinte ao desconto. Nos meses de **JANEIRO, FEVEREIRO, MARÇO, ABRIL E MAIO DE 2022** deverá ser descontado o valor de 1% da remuneração "per capita" de todo trabalhador, sócio ou



Handwritten signature and initials in blue ink.

não sócio, e recolhido, mensalmente, em favor do sindicato obreiro no mês seguinte ao recolhimento, através de boleto bancário emitido pela entidade sindical obreira.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recolhimento será igual ao valor calculado sobre a remuneração total de cada empregado, sócio ou não sócio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de não recolhimento nas datas aprazadas da Contribuição Assistencial, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa do artigo 600 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada pelo empregado diretamente na sede do Sindicato ou mediante envio de carta com aviso de recebimento, no prazo de sessenta dias após o registro e divulgação do registro no Ministério do Trabalho da Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: É vedado aos empregadores ou a seus prepostos, assim considerados, os gerentes e os integrantes de departamentos pessoal ou financeiro, a adoção de quaisquer procedimento, visando a induzir os empregados em proceder a oposição aos descontos, lhe sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quinto poderão ser responsabilizados, ficando sujeito à sanções administrativas ou civis cabíveis.

PARÁGRAFO SEXTO: 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, desde que a empresa comprove que apresentou defesa e todos os recursos cabíveis.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O desconto da contribuição assistencial se faz no estrito interesse da entidade sindical profissional subscritora e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORO COMPETENTE: A cobrança das Taxas de Reversão Assistencial ou contribuição sindical, devidas ao Sindicatos Conveniente, serão ajuizadas em caso de inadimplemento perante a Justiça do Trabalho, que, desde já a parte elege como competente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RENEGOCIAÇÃO: Fica ajustado entre as partes que, a cada modificação da política salarial em relação ao salário mínimo vigente, as partes voltam a negociar imediatamente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO: As partes pela Convenção, outorgam ao Sindicato, competência para ajuizar perante a Justiça do Trabalho, ações de cumprimento, seja de material salarial, seja por descumprimento de cláusulas convencionais ou matéria de direito individual, independentemente da condição de associados ou não pelo empregado.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do Piso Salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais Convenentes. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quanto em favor deste.


Sirlene de Fatima Majeski Mayer Martins - Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE IVAIPORA

Jefferson Proença Testa - Presidente

SIND DO COM VAREJ DE PROD FARMACÊUTICÓS DE LONDRINA



Registro de Títulos e Documentos

Avenida Tancredo Neves, nº1110 - Centro -

Fone: (43) 3472-2910

Selo Digital:

1522MwjDzLgY3eiDjbnon965T

Consulte em www.funarpen.com.br

PROTOCOLO Nº 0045160

REGISTRO Nº 0030756

LIVRO B-130 - FLS. 232/235

Emolumentos: R\$65,10 (VRC 300,00),

Funrejus: R\$9,04, ISSQN: R\$2,63,

FUNDEP: R\$3,29, Selo: R\$1,32,

Distribuidor: R\$9,79, Diligência: Não incide,

Digitalização: R\$2,60, Microfilme: Não incide.

Total: R\$93,77

Ivaiporã - PR, 15 de setembro de 2021.

Larissa Gabriela Rosina de Brito
Escrevente

