**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003163/2020
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/11/2020
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR054722/2020
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.110744/2020-51
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/11/2020

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

FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COM DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.690.395/0001-63, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEOCIDES FORNAZZA;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS CEREALISTAS DO ESTADO DO PARANA - SINDICEREAL-PR, CNPJ n. 15.106.815/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FLAVIO BARBOSA ANDREO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2020 a 31 de maio de 2021 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Cerro Azul/PR, Doutor Ulysses/PR, Ipiranga/PR, Ivaí/PR, Lapa/PR, Ortigueira/PR, Piên/PR, Porto Amazonas/PR, Quitandinha/PR, Reserva/PR, Rio Bom/PR, Rio Negro/PR, Sengés/PR e Tijucas do Sul/PR**.

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Piso Salarial**

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Assegura-se, a partir de **1º DE JUNHO DE 2020**, aos empregados o recebimento do piso da categoria no valor ora estabelecido de **R$1.492,12 (Um Mil, Quatrocentos e Noventa e Dois Reais e Doze Centavos),** considerando o salário para a carga horária mínima de 44 horas semanais, e 220 horas mensais.

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de **1º DE JUNHO DE 2020** no percentual de **2,20**% sobre os salários vigentes em **1º DE JUNHO DE 2019**.

**Parágrafo Primeiro -** Aos empregados admitidos após **1º DE JUNHO DE 2019**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

| MÊS DE ADMISSÃO | ÍNDICE ACUMULADO |
|---|---|
| JUNHO/2019 | **2,20%** |
| JULHO/2019 | **2,19 %** |
| AGOSTO/2019 | **2,08%** |
| SETEMBRO/2019 | **2,00%** |
| OUTUBRO/2019 | **2,00%** |
| NOVEMBRO/2019 | **1,96%** |
| DEZEMBRO/2019 | **1,37%** |
| JANEIRO/2020 | **0,06%** |
| FEVEREIRO/2020 | **0,00%** |
| MARÇO/2020 | **0,00%** |
| ABRIL/2020 | **0,00%** |
| MAIO/2020 | **0,00%** |

**Parágrafo Segundo - 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 **1º DE JUNHO de 2019**.

**Parágrafo Terceiro -** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **1º DE JUNHO de 2019,** serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

**Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

**CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E COMPROVANTES**

O pagamento ocorrerá por meio de crédito automático em conta corrente, conta salário bancária.
A empresa também poderá efetuar o pagamento por meio de cheque de sua emissão, não cruzado, nominal ao empregado ou em espécie, mediante recibo, sendo que no caso do pagamento em cheque, o mesmo deverá ser compensado até o quinto dia útil.

**Parágrafo Primeiro:** A empresas fornecerão aos empregados, mensalmente de forma física ou eletrônica, como e-mails, aplicativos, sistema internos, informativo de pagamento ou contra cheque (holerite), discriminativos dos valores pagos como remuneração e respectivos descontos.

**Parágrafo Segundo:** O comprovante de deposito terá força de recibo conforme disposição no art.464, da CLT, ficando dispensada a assinatura do holerite para reconhecimento da quitação.

**Descontos Salariais**

**CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados no limite ao percentual legal de 30%, a título de participação do empregado em concessão de benefícios ofertados pelas empresas, em valores (ou percentuais) ajustados mediante formalização de termo de desconto, benefícios que, por consequência, não possuem, para todos os efeitos legais, natureza salarial, tais como os abaixo exemplificados, sem obrigatoriedade de serem instituídos e, ainda, sem limitação de outros que vierem a serem instituídos pelas empresas:

- Seguro de vida em grupo;
- Vale Transporte;
- Contribuição ao plano de saúde e odontológico;
- Despesas decorrentes de consultas médicas, de exames laboratoriais, de tratamentos odontológicos, de aquisição de medicamentos, de tratamento fisioterápico e outros procedimentos vinculados ao Plano de Saúde e Odontológico, referentes à coparticipação dos empregados não coberta pelo referido plano;
- Empréstimos consignáveis, ou os empréstimos concedidos diretamente pela empresa;
- Mensalidades e contribuições ao sindicato mediante autorização coletiva;
- Despesas com farmácia;
- Vale Alimentação;
- Vale (Ticket) Refeição;
- Multas de trânsitos;
- Participação na Previdência Privada; mediante adesão;

• Avarias e danos no patrimônio da empresa por culpa do empregado.

**Parágrafo Primeiro** – Os descontos em folha de pagamento serão autorizados por meio da formalização de contrato de convênio, junto às entidades credoras dos benefícios supracitados ou mediante a formalização de termo individual de autorização de descontos celebrados pelas empresas.

**Parágrafo Segundo** – Aos empregados está assegurado o direito de opção quanto ao gozo ou não dos benefícios disponibilizados pela empresa, sendo caracterizada a sua opção e autorização de desconto em folha de pagamento no ato de formalização do contrato de convênio.

**Parágrafo Terceiro** – Não é considerado irregular o desconto de benefícios ainda que não expressamente autorizados, mas que tacitamente o tenham sido autorizados pelo empregado, mediante a comprovação da utilização do benefício por este ou seus dependentes durante a vigência do Contrato de Trabalho, pois o conhecimento expresso da participação e autorização do desconto é suprida pela utilização real do benefício, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico, prestigiando a boa-fé nas relações de trabalho por ambas as partes.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALIDAS

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

### CLÁUSULA OITAVA - MORA SALARIAL

Os salários, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC/IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo por decisão judicial ou pactuação entre as partes.

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de atraso inferior a 30 (trinta) dias, o reajuste será diário pelo INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, pro-rata.

### CLÁUSULA NONA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas em até 02 (duas) parcelas nos meses subsequentes ao registro

deste instrumento coletivo no órgão competente, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

**Parágrafo Único -** Os complementos das verbas rescisórias derivados da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser pagos até 60 (sessenta) dias após a confirmação de registro de que trata o *caput* da presente Cláusula.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Adicional de Hora-Extra

**CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 85% (oitenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.
**§ 1º -** Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes. E da mesma forma sempre que obrigatórios, reuniões, treinamentos e cursos realizados fora do horário normal de trabalho;
**§ 2º -** Não serão consideradas extras as horas de trabalho dedicadas a reuniões de CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e a treinamentos e cursos a que o empregado não esteja obrigado a participar;
**§ 3º -** Para os empregados sujeito ao regime de banco de horas, cada hora extra trabalhada já irá convertida com o percentual previsto na cláusula trigésima sétima, sendo que ao final, no momento do zeramento do banco, havendo horas positivas, não compensadas durante a vigência, serão acrescidos os seguintes adicionais ao valor das horas que deverão ser pagas: até o limite de 20 horas positivas não haverá adicional, além do previsto na cláusula trigésima sétima; a partir de 20 horas, acréscimo de 16%; e a partir da 40ª hora positiva 31%.

### Adicional Noturno

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno - como conceituado em lei - será pago com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário-base, nos termos do art.73 da CLT, não sendo devido para o trabalho após 5h, mesmo que em prorrogação a jornada noturna.

### Prêmios

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIOS E CAMPANHAS DE FORNECEDORES**

O empregador poderá aderir e/ou instituir Programas de Premiação, inclusive custeados pelos Fornecedores, mediante o atingimento de objetivos e metas em benefício da equipe.

Parágrafo Primeiro – As regras de participação e metas oriundas do Programa devem ser disponibilizadas aos empregados para que possam acompanhar o resultado e, ao final, de acordo com as

regras de participação, a premiação poderá ser concedida e/ou usufruída em viagens, cartões de benefícios, prêmios em bens de consumo ou, ainda, realizado em dinheiro, de acordo com os critérios da empresa e dos Fornecedores de cada Campanha.

Parágrafo Segundo - As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de prêmios, pelo empregador, ainda que na folha de pagamento mensal, ou pelo Fornecedor diretamente, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

### Participação nos Lucros e/ou Resultados

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

As empresas poderão optar pela celebração de Acordo Coletivo de Trabalho para instituir o Programa de Participação nos Resultados ou Lucros anual, ou semestral, na forma da Lei nº 10.101/2000 e do artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, sendo a participação nos resultados não considerada de natureza salarial, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, visando estimular o papel social da empresa, mediante a participação dos empregados para alcance dos resultados, sempre com a participação da Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Paraná.

### Auxílio Creche

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CRECHES**

Os estabelecimentos, assim considerados como unidades e/ou filiais individualizadas da empresa, que possuírem em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, manterão convênio com creches para guarda e assistência de seus filhos, no período de amamentação, até os seis meses de idade da criança, de acordo com o parágrafo primeiro, do inciso IV, de artigo 389 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Os convênios de que trata o *caput* da presente cláusula serão firmados com as instituições locais pertencentes ao sistema S (SESI, SESC, SENAI etc.), além das próprias entidades sindicais da base territorial.

**Parágrafo Segundo**: Em caso de impossibilidade de utilização dos convênios, seja por ausência de vagas ou inexistência dos mesmos na localidade do estabelecimento de trabalho da mãe lactante ou, ainda, por deliberação da empresa em politica interna, poderá a empresa adotar o sistema de reembolso do valor da creche, afastada a natureza salarial, visando garantir a colaboração com o estímulo à educação infantil que é um direito da criança e das família, e a entrada e permanência da mulher no mercado de trabalho.

## Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

### Desligamento/Demissão

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO DE CONTRATO**

Na rescisão do contrato de trabalho fica a empresa obrigada a anotar as Carteiras de Trabalho e proceder a quitação das verbas rescisórias e respectivos haveres, nos prazos constantes do artigo 477, da CLT, sob pena de multa legal.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RECISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

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

### Aviso Prévio

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Preservando vantagens instituídas em Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, mas assegurando a observância de condições mais benéficas fixadas na Lei nº 12.506/2011, o aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue:

I. até 15 (quinze) anos de serviço, nos termos da Lei nº 12.506/2011;
1. de 15 a 20 anos de serviço, 90 (noventa) dias;
2. mais de 20 anos de serviço, 120 (cento e vinte) dias.

**Parágrafo Primeiro** - Para os empregados admitidos a partir de 13/11/2011 o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº 12.506/2011.

**Parágrafo Segundo** - 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.

**Parágrafo Terceiro** - No aviso prévio indenizado pelo empregado ou pelo empregador, o referido aviso será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

**Parágrafo Quarto** - A empregada que se demitir no prazo de 90 (noventa) dias do retorno de sua licença maternidade, ficará dispensada do cumprimento de aviso prévio sem o desconto do mesmo.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PREVIO**

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio dado pela empresa, no caso do empregado obter novo emprego antes do respectivo término, lhe sendo devida, em referido caso, a remuneração proporcional dos dias efetivamente trabalhados, não se aplicando aos casos de pedido de demissão do empregado, conforme previsão contida na Súmula 276 do TST-Tribunal Superior do Trabalho.

**Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO EM ÉPOCA DE SAFRA**

Tendo em vista que as atividades das empresas cerealistas, muito embora não se enquadrem como rurais, todavia, sofrem abrupto acréscimo quando dos períodos de safra agrícola, compreendendo o plantio e colheita, fica assegurada a possibilidade de contratação de empregados mediante contrato por prazo determinado, nos termos do artigo, 443, § 2º, "a", da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – Uma vez que a época de safra está condicionada às condições climáticas, tem-se que poderá haver uma prorrogação do contrato acima estabelecido, ficando condicionada, da mesma forma, à duração da safra.

**Parágrafo Segundo** – Convencionam as partes que fica autorizada a contratação prevista no caput desta cláusula, também por meio de mão-de-obra temporária, em conformidade com a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974.

**Estágio/Aprendizagem**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - APRENDIZAGEM**

É proibida admissão ao trabalho de menores de 16 anos salvo na condição de aprendiz, observadas as disposições da Lei nº 10.097, de 19/12/2000.

**Parágrafo Primeiro -** O Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

**Parágrafo Segundo -** Ao aprendiz será garantido o salário mínimo hora do Estado do Paraná.

**Parágrafo Terceiro -** O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência e necessidades

especiais.

**Parágrafo Quarto -** A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

**Parágrafo Quinto -** O cálculo do percentual para o contrato de aprendizagem será lavrado considerando-se a cota aprendiz mínima obrigatória, de 5% (cinco por cento) do total de empregados do estabelecimento.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência só será válido se celebrado com expressa menção de data de início impressa e com a assinatura do empregado nela aposta, anotado em Carteira de Trabalho, com a entrega de cópia de igual teor ao empregado, sob recibo.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FUNDO DE GARANTIA**

No momento da rescisão contratual ou de quitação de haveres rescisórios a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta do fundo de garantia, constando a situação dos depósitos e rendimentos, inclusive o trimestre imediatamente anterior ao rompimento do vínculo, salvo motivo de força maior do agente financeiro.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior.

**Parágrafo único:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao valor correspondente ao salário base contratual do substituído, que pode ser pago através de gratificação de função temporária.

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

**Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES**

Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, quando optar por exigir o uso, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

**Parágrafo Primeiro** - A higienização do uniforme é de responsabilidade do empregado, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

**Parágrafo Segundo** - Não é obrigatório que a troca de roupa e uniforme seja realizada nas empresas, salvo disposição contrária em Política interna da empresa, nos termos do artigo 4º, § 2º, VII e VIII, da CLT.

**Parágrafo Terceiro** - 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 QUINTA - GESTANTE E MÃE ADOTIVA**

Fica vedada a dispensa da mãe gestante e da mãe adotiva, desde a concepção até 30 (trinta) dias após o termo da estabilidade prevista na Constituição da República Federativa do Brasil.

**Parágrafo Único** - No caso de mãe adotiva, considerar-se-á como concepção a data em que houver autorização da guarda efetiva.

**Estabilidade Serviço Militar**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada ao empregado para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego, desde o

alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa, desincorporação ou, ainda, até a confirmação de não convocação no período de seleção geral.

### Estabilidade Aposentadoria

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA**

Ao empregado, com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será garantido o emprego nos 12 (doze) meses que antecedem o seu direito à aposentadoria, ficando protegido contra a dispensa sem justa causa, conforme o Precedente Normativo nº. 85 do TST.

**Parágrafo primeiro** - Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade e por tempo de serviço, de acordo com a legislação vigente.

**Parágrafo segundo** - Para o cumprimento da garantia prevista no "caput" desta cláusula, o empregado deverá comprovar, por escrito, que se encontra na condição de pré-aposentadoria.

### Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO**

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

**Parágrafo Único** – É permitido o fornecimento de ficha com atualizações para que seja anexada na CTPS, sem que seja necessário o preenchimento literal da mesma.

### Outras normas de pessoal

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, até que complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante

a jornada de trabalho, a 2 (dois) períodos de descansos especiais, de meia hora cada um.

**Parágrafo Primeiro** - Os horários dos descansos previstos no caput deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, podendo ser estabelecida a saída antecipada ao final da jornada como compensação dos intervalos.

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

### Duração e Horário

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARGA HORÁRIA DE TRABALHO**

É mantida a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 08 (oito) horas diárias de trabalho, de acordo com a lei 12790/2013.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS DE DESLOCAMENTO**

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

### Prorrogação/Redução de Jornada

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM PERÍODOS DE SAFRA**

Em períodos de safras agrícolas, no plantio e colheita, fica convencionada a permissão da prorrogação da jornada de trabalho, além das horas excedentes previstas no art. 59, da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exceda a jornada de 12 (doze) horas diárias trabalhadas, respeitado o intervalo intrajornada.

**Parágrafo primeiro:** Referida condição se aplica aos trabalhadores diretamente envolvidos nas atividades de safra, diante da necessidade imperiosa para realização de serviços inadiáveis, cuja inexecução acarreta prejuízo manifesto.

**Parágrafo segundo:** As horas excedentes à jornada diária serão agravadas na forma da Cláusula Décima da presente Convenção.

**Parágrafo terceiro:** Quando o empregado exceder 1 (uma) hora da jornada normal de trabalho, após às 19h00, o empregador deverá fornecer lanche, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), sem qualquer tipo de natureza salarial, seja por meio de refeição, *ticket* ou cartão alimentação.

## Compensação de Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO COLETIVO - ALTERAÇÃO DE HORÁRIO

Sempre que autorizados pelos empregados interessados, consultados na forma da Lei, a entidade sindical profissional poderá celebrar Acordos Coletivos para alteração de horário, prorrogação de jornada com ou sem compensação, para trabalho noturno e em datas especiais e promocionais.

## Intervalos para Descanso

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA LANCHE

Os intervalos de quinze minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PERMANÊNCIA NA EMPRESA

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º, do art. 58, da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade e necessidade de realizar a troca.

## Controle da Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO

O controle de jornada poderá ser realizado por cartões-ponto manuais, mecânicos ou eletrônicos, devendo ser concedido tempo hábil ao empregado para que verifique a consistência das anotações, antes que seja colhida sua assinatura, que dará a validade ao documento.

**Parágrafo primeiro -** É permitido o controle de jornada por meio de sistemas de registro de ponto por aplicativos (celulares, tabletes etc.), desde que seja comprovada previamente a eficácia do programa, observadas as exigências ao art. 2º, da Portaria 373, do Ministério do Trabalho e Emprego, para os cargos que demandem esta necessidade/possibilidade de controle.

**Parágrafo segundo** - Visando assegurar que o pagamento de salários continue sendo realizado antes do limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte) e, ainda, a possibilidade de ocorrer admissões de novos empregados durante todo o mês, as partes acordam que os ajustes de todos os

registros/informações legais relativos aos empregados poderão ser efetuados até o último dia do mês subsequente.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGIME DE BANCO DE HORAS**

Para as empresas que optarem pela utilização de Banco de horas, em sistema de crédito e débito de horas, fica autorizada a prática e estabelecida a vigência de até 12 (doze) meses, sendo que as horas trabalhadas e não compensadas durante o período estabelecido serão pagas como extraordinárias, após o "zeramento" do banco para apuração de débitos ou créditos de horas.

**Parágrafo primeiro** - Durante os períodos de entressafra as horas devem ser compensadas, possibilitando o descanso ao trabalhador antes do início da próxima safra, sempre respeitado o período máximo de zeramento das horas, que deve ocorrer dentro do período de vigência do Banco de Horas.

**Parágrafo segundo** - A vigência do Banco de Horas, que poderá ser de até 12 (doze) meses, seguindo o calendário agrícola (com início em junho e término em maio de cada ano).

**Parágrafo terceiro** - Comporá o Banco de Horas todas as dispensas do cumprimento do horário de trabalho, assim autorizadas obrigatoriamente pelo empregador, bem como todo o horário de trabalho realizado além da jornada normal.

**Parágrafo quarto** - Cada hora extra trabalhada de segunda-feira a sábado irá para o Banco de Horas já convertida com o percentual de 1,4 (70%) e, aos domingos e feriados, com o percentual de 2 (100%).

**Parágrafo quinto** - No momento do fechamento para apuração de eventuais horas não compensadas, não haverá o pagamento de outros adicionais, não sendo aplicados os percentuais constantes na Cláusula Décima desta Convenção, considerando que as horas trabalhadas já foram convertidas no momento do lançamento no Banco de Horas, conforme Parágrafo Quarto da presente Cláusula.

**Parágrafo sexto** - As horas do Banco de Horas não poderão ser compensadas com férias do empregado, tampouco com dias destinados a repousos legais ou contratuais, como domingos ou feriados, observada a previsão do art. 67 da CLT.

**Parágrafo sétimo** - As partes convenentes concordam que a coexistência entre pagamento de hora extra em período anterior ao fechamento do Banco de Horas é válida, não gerando a nulidade da modalidade de compensação ora pactuada.

**Parágrafo oitavo** - As horas não exigidas pela empresa, no prazo de vigência do Banco de Horas, não poderão ser descontadas dos empregados e, em caso de crédito positivo quando do fechamento, as horas serão pagas até o mês subsequente ao término da vigência do Banco de Horas.

**Parágrafo nono** - Nos casos de rescisão contratual de empregados durante a vigência do Banco de Horas, fará o empregado jus ao recebimento das horas não compensadas, e no caso de saldo negativo,

as mesmas não serão descontadas.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - IMPOSSIBILIDADE DO CONTROLE DE JORNADA**

Os empregados contratados para exercerem atividades externas serão responsáveis pela organização de sua jornada diária de trabalho, tendo em vista a peculiaridade das atividades que impossibilitam que o empregador controle e fiscalize o tempo de efetivo trabalho, tais como, os empregados consultores de vendas e agrônomos, sem prejuizos de outros.

Parágrafo primeiro: Desta forma, em razão da impossibilidade de fiscalização e controle da jornada, não serão devidas eventuais horas extraordinárias realizadas pelo empregado, nos termos do art. 62, I, da CLT.

Parágrafo segundo: A condição de trabalhador externo deve constar no contrato de trabalho e ser anotada na carteira de trabalho e previdência social do empregado.

**Faltas**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VESTIBULANDO**

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, nos dias em que estiverem comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. São garantidas todas as hipóteses legais de ausências justificadas previstas na legislação.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS**

No caso de falecimento de cônjuge, companheiro, pais, filhos e irmãos, o empregado será liberado do trabalho por 05 (cinco dias) consecutivos. Em se tratando de falecimento de avós, netos, sogro, sogra, tios, cunhados ou pessoa que comprovem dependência econômica, o empregado terá direto a 02 (dois) dias consecutivos de ausência, sem prejuízo do salário. Em todos os casos, o empregado deverá apresentar cópia da certidão de óbito.

**Outras disposições sobre jornada**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTUDANTES**

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a situação de regularidade escolar e que manifestem o desinteresse pela citada prorrogação.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARNAVAL**

Fica estipulada como feriado a terça-feira de carnaval para toda a categoria, sendo que eventual necessidade de trabalho, decorrente exatamente do período de safra, que influencia a própria atividade de recebimento de grãos das empresas, está condicionada ao pagamento do adicional de 100%.

**Parágrafo único:** O trabalho na segunda-feira será ajustado, ante a necessidade, entre cada empresa e seus colaboradores, que poderão se valer do Banco de Horas previsto nesta Convenção Coletiva, enquanto na quarta-feira de cinzas haverá trabalho normal.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Fica mantida a previsão constante no art. 71 da CLT e seus respectivos incisos, garantido o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias.

**Parágrafo primeiro** – Nos casos em que as empresas atendam integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, mediante autorização expressa e individual do colaborador, fica autorizado o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias.

**Parágrafo segundo** – A disposição de que trata o parágrafo anterior deriva da natureza do serviço realizado pela categoria, que é afetado principalmente pelo plantio e colheita de grãos, bem como revenda de insumos, aliada às condições dignas existentes nos estabelecimentos das empresas, visando favorecer o convívio familiar e saúde emocional dos empregados.

**Parágrafo terceiro** - Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança e higiene, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, para gozo do intervalo para descanso. Referida situação não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente, não podendo ser considerado como tempo à disposição, de prontidão, espera ou sobreaviso.

**Parágrafo quarto** - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implicará no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo dos adicionais previstos na Cláusula Décima desta Convenção Coletiva.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOMINGOS E FERIADOS**

Nos períodos da safra agrícola, considerando a natureza da atividade exercida pela categoria e os produtos que precisam ser devidamente recebidos e armazenados nos silos, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados, inclusive para a realização de jornadas 5x1 ou 6x1, de acordo com escala previamente acordada entre empresa e trabalhador.

## Férias e Licenças

### Remuneração de Férias

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

As férias serão remuneradas com adicional de 1/3 (um terço) sobre o valor do salário, independentemente de serem proporcionais, integrais, indenizadas de forma simples ou em dobro; sem prejuízo do adicional, o empregado poderá se quiser converter em dinheiro 1/3 (um terço) do período das férias que irá gozar.

Parágrafo Primeiro - 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 nº 261).

Parágrafo Segundo - É permitida a concessão de férias individuais e coletivas, inclusive proporcionais, antes do vencimento do período aquisitivo, com abatimento do período usufruído de forma antecipada.

Parágrafo Terceiro – Diante da solicitação do empregado, fica autorizada a tripartição das férias, restando garantido que um dos períodos não seja inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não sejam inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um, nos termos do art. 134, § 1º, da CLT.

### Licença Maternidade

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE**

As partes ajustam que as empregadas afastadas em razão de Licença Maternidade poderão gozar suas férias imediatamente após o término da licença, com ou sem período aquisitivo completo. Neste caso, o

exame de retorno ao trabalho deverá ocorrer somente após o gozo destas férias, com o efetivo retorno da empregada.

Parágrafo único: A opção do gozo de férias pelo período integral ou de forma parcelada e a conversão do pagamento do abono previsto no art. 143 da CLT, será exercida pela empregada, devendo comunicar a empresa por escrito, presencialmente ou por terceiros, mediante recibo, durante o período de gestação.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Condições de Ambiente de Trabalho

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

Por ocasião da admissão, o empregado deverá ser orientado sobre todos os riscos inerentes à função e da importância e obrigatoriedade do uso de EPI´s e EPC´s, obedecendo orientações da CIPA e/ou do SESMT, a fim de garantir o trabalho seguro e saudável, eliminando assim eventuais riscos e agentes existentes no ambiente de trabalho.

Parágrafo Primeiro – Serão fornecidos gratuitamente ao trabalhador, quando exigidos por lei ou pelo empregador, todos os equipamentos de proteção individual, bem como vestimentas e instrumentos de trabalho, os quais deverão ser devolvidos em caso de saída da empresa ou mudança de função, sob pena de desconto em salário ou verbas rescisórias.

Parágrafo Segundo – As empresas não autorizam a realização de trabalhos sem o atendimento às normas de segurança do trabalho, sendo obrigatório o uso dos equipamentos de proteção entregues ao colaborador, bem como exigido o cumprimento das normas de segurança da empresa, sob pena de aplicação de medida disciplinar e caracterização de falta grave que poderá ensejar justa causa para rescisão contratual.

Parágrafo Terceiro – Os equipamentos, vestimentas e instrumentos previstos no *caput* desta cláusula, após serem entregues ao trabalhador, serão de sua responsabilidade, sendo que qualquer dano, perda, deterioração não natural ou extravio destes, gerará responsabilização do trabalhador, que deverá, sem prejuízo de sofrer alguma sanção, arcar com os valores advindos do prejuízo causado.

## Relações Sindicais

### Acesso a Informações da Empresa

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RAIS**

As empresas se obrigam a encaminhar à Entidade Sindical dos trabalhadores, uma via de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais ao

órgão oficial competente.

**Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa Negocial estabelecida em assembleia geral dos trabalhadores realizada em 29/03/2019, em favor da **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DO PARANÁ**, no valor equivalente a 3,0% (três por cento) da remuneração "per capita", **limitado a R$ 60,00 (sessenta reais)**, a ser descontado de todo empregado da categoria, no prazo de 2 (dois) meses após a assinatura desta Convenção, contado a partir da confirmação do registro da mesma no sistema do órgão competente.

**§ 1º** - Deverá ainda proceder-se ao desconto da Taxa Negocial dos novos empregados admitidos após a data-base (JUNHO) com o prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

**§ 2º** - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente à Federação, ou ainda por carta registrada até o dia 30 (TRINTA) do mês subsequente ao registro da 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 da Federação 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 a Federação, será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto;

**§ 1º** - Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas rol com cópia das oposições, no prazo de 05 (cinco) dias após a data de oposição;

**§ 2º** - É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento do pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados;

**§ 3º** - 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 convenente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente.

**§ 4º** - O desconto da Taxa Negocial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas;

**§ 5º** - A presente cláusula tem vigência de 12 (doze) meses, a iniciar em 01/06/2020.

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas destinarão local visível e de acesso permanente a seus empregados para, em seus estabelecimentos, serem divulgados avisos e comunicações da Entidade Sindical dos Empregados, porém, não será permitida a afixação de matéria de natureza político-partidária ou que contenham ataques a quem quer que seja.

## Disposições Gerais

## Descumprimento do Instrumento Coletivo

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADE**

Incidirá multa de valor equivalente ao do piso salarial no caso de descumprimento das obrigações da Convenção Coletiva de Trabalho.

## Outras Disposições

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do trabalhador a empresa custeará, a título de auxilio funeral, o valor equivalente ao piso salarial da categoria instituído neste instrumento.

**Parágrafo Primeiro** - Caso a empresa possua outros auxílios, com a mesma finalidade, como por exemplo, seguro de vida em grupo, que contemple as despesas do funeral, estará desobrigada do pagamento do auxílio adicional, restando obrigada a garantir o valor mínimo previsto no *caput* desta cláusula,

**Parágrafo Segundo** - Para fins de pagamento do auxílio funeral, seguro de vida, ou equivalentes, cada empresa deverá instituir procedimento interno com as regras para possibilitar o recebimento pelos sucessores, de acordo com a legislação específica.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CARGO DE CONFIANÇA**

Sem prejuízo de outros cargos, as partes desde logo esclarecem que se considera como cargo de confiança a função de gerente de filial, considerando a atribuição de gerenciamento da filial, de seus bens e recursos, além da gestão da equipe de colaboradores, confiados ao gestor, que representa a própria empresa na localidade, devendo a empresa anotar a exceção do artigo 62, II da CLT, na CTPS do

trabalhador.

**Parágrafo único:** Da mesma forma que o previsto no *caput* desta cláusula, considera-se cargo de confiança a função desempenhada por todos os trabalhadores que ocupem cargos de gerentes, chefes de departamentos, coordenadores, supervisores, líderes e especialistas, em decorrência das funções atribuídas, devendo a empresa anotar a exceção do artigo 62, II da CLT na CTPS do trabalhador.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LOCAL DE TRABALHO**

Haverá locais adequados para fruição dos intervalos previstos na Cláusula Quadragésima Quinta desta Convenção Coletiva, responsabilizando-se as empresas pelo cumprimento das disposições da Norma Regulamentadora nº 24, do Ministério do Trabalho e Emprego.

-

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 as cláusulas previstas neste instrumento em seu período de vigência, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas de reajuste salarial e dos pisos salariais, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

LEOCIDES FORNAZZA
Presidente
FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COM DO ESTADO DO PARANA

FLAVIO BARBOSA ANDREO
Presidente
SINDICATO DAS EMPRESAS CEREALISTAS DO ESTADO DO PARANA - SINDICEREAL-PR

**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.