

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002810/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/10/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR050710/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.201980/2023-28  
DATA DO PROTOCOLO: 19/10/2023

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM FARMACIAS, DROGARIAS, MANIP. DE MEDIC SIMILARES DE CVEL E REGIAO OESTE -SINTEFARVEL, CNPJ n. 03.952.075/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADIL ROBERTO GRIGOLETTO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJ DE PRODUTOS FARMACEUTICOS DO OESTE DO PARANA - SINFARMA, CNPJ n. 78.689.486/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NELCIR ANTONIO FERRO;

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 2023 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados do comércio varejista de produtos farmacêuticos, drogarias, perfumarias, manipulação de medicamentos, farmácias, naturalistas e similares**, com abrangência territorial em **Anahy/PR, Assis Chateaubriand/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Braganey/PR, Cafelândia/PR, Campo Bonito/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Corbélia/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Guaíra/PR, Guaraniaçu/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Iracema do Oeste/PR, Itaipulândia/PR, Jesuítas/PR, Lindoeste/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Matelândia/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Missal/PR, Nova Aurora/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Quatro Pontes/PR, Santa Helena/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, São José das Palmeiras/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Toledo/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tupãssi/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Fica assegurado a partir de 1º de junho de 2023 a todos os integrantes da categoria nos cargos ou funções abaixo relacionados, os seguintes Salários Normativos.

a) Contínuo, office-boy, motociclista ou equivalentes - R\$ 1.320,00 (Hum mil trezentos e vinte reais );

b) Analista de crédito, auxiliar, relações públicas, promotor de vendas, técnico em informática, balconista, atendente, operador de caixa, recepcionista, cabeleireira, manicure, zeladora ou equivalentes - R\$ 1.325,50 (Hum mil trezentos e vinte cinco reais e cinquenta centavos),

c) Demais Cargos ou Funções - R\$ 1.659,64 (Hum mil e seiscentos e cinquenta e nove reais e sessenta e quatro centavos);

d) Vendedores - R\$ 1.674,25 (Hum mil e seiscentos e setenta e quatro reais e vinte e cinco centavos).

Parágrafo **Primeiro**: Fica instituído a partir de 01 de junho de 2023 que os empregadores fornecerão para todos os trabalhadores, **EXCETO Menor Aprendiz e na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho** um cartão alimentação da abrapetite no valor de R\$ 115,00 (cento e quinze).

**Parágrafo Segundo: Os Empregadores terão até o dia 30.10.2023 para se adequar ao Cartão Alimentação, dentro programa do PAT.**

**Parágrafo Terceiro: O Empregador tendo dificuldade de atendimento junto a ABRAPETITE, terá liberdade de contratar outro Cartão Alimentação, mediante termo aditivo a convenção coletiva.**

**Parágrafo quarto: Poderão optar os empregadores pagar em duas parcelas os valores dos reajustes salariais retroativos de junho a setembro, nos meses de outubro de 2023 e novembro de 2023.**

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em primeiro de junho de 2023, será concedida correção salarial a todos os empregados da categoria, aplicando-se respectivamente, sobre a parte fixa dos salários percebidos em junho/2022 e dos admitidos posteriormente, os percentuais da seguinte tabela:

Trabalhando e/ou admitidos em:

06/2022	5,25%	12/2022	2,67%
07/2022	4,82%	01/2023	2,24%
08/2022	4,39%	02/2023	1,81%
09/2022	3,96%	03/2023	1,38%
10/2022	3,53%	04/2023	0,95%
11/2022	3,10%	05/2023	0,45%



Parágrafo **Primeiro** - Serão compensados automaticamente todas as antecipações, reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 01 de junho de 2022 a 31 de maio de 2023, salvo os decorrentes de término de aprendizado, implemento de idade, promoção por Antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo **Segundo** - Os sindicatos convenientes têm justos e acertado que as condições de correção dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de junho de 2023, ficando vedada qualquer superposição, reincidência ou acumulação com eventuais reajustes, abonos e similares estabelecidos em Lei ou, com disposições determinadas por Leis futuras.

Parágrafo **Terceiro** - Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo de Trabalho, com a assistência dos sindicatos convenientes, a fim de estabelecer condições diversas do que trata o "caput" desta cláusula.

Parágrafo **Quarto**: Fica instituído a partir de 01 de junho de 2023 que os empregadores fornecerão para todos os trabalhadores, **EXCETO Menor Aprendiz e na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho** um cartão alimentação da abrapetite no valor de **R\$ 115,00 (cento e quinze reais)**.

**Parágrafo Quinto: Os Empregadores terão até o dia 30.10.2023 para se adequar ao Cartão Alimentação, dentro programa do PAT.**

**Parágrafo Sexto: O Empregador tendo dificuldade de atendimento junto a ABRAPETITE, terá liberdade de contratar outro Cartão Alimentação, mediante termo aditivo a convenção coletiva.**

Parágrafo Setimo: **REAJUSTE RETROATIVO ATÉ A DATA BASE: Poderão optar os empregadores pagar em duas parcelas os valores dos reajustes salariais retroativos de junho a setembro, nos meses de outubro de 2023 e novembro de 2023.**

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA QUINTA - COMISSIONADOS - GARANTIA DE REMUNERAÇÃO**

Aos empregados que percebam remuneração a base de comissões, assegura-se a partir de 1º de junho de 2023, garantia mínima de retirada mensal entre seus respectivos salários nominais e comissões, de R\$ 1.733,72 (Hum mil e setecentos e trinta e três reais e setenta e dois centavos).

Parágrafo **Primeiro**: Fica instituído a partir de 01 de junho de 2023 que os empregadores fornecerão para todos os trabalhadores, **EXCETO Menor Aprendiz e na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho** um cartão alimentação da abrapetite no valor de R\$ 115,00 (cento e quinze reais).

**Parágrafo Segundo: Os Empregadores terão até o dia 30.10.2023 para se adequar ao Cartão Alimentação, dentro programa do PAT.**

**Parágrafo Terceiro: O Empregador tendo dificuldade de atendimento junto a ABRAPETITE, terá liberdade de contratar outro Cartão Alimentação, mediante termo aditivo a convenção coletiva.**

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS SALARIAIS**

Fica o empregador autorizado a descontar em folha de pagamento do funcionário, adiantamentos salariais, vale farmácia, convênio mercado, assistência médica, mensalidade sindical de associação, desde que haja consentimento por escrito do empregado, também outros convênios desde que previamente autorizados pelo empregado, e que este desconto não ultrapasse 70% (setenta por cento) da remuneração.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - CÁLCULO DE FÉRIAS, AVISO PRÉVIO E 13º SALÁRIO**

Para os cálculos de férias gozadas ou indenizadas e Aviso Prévio, adotar-se-á a média das comissões dos últimos doze (12) meses.

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão obrigatoriamente, aos empregados, comprovante de pagamento, especificando o nome da empresa, o nome do empregado, as parcelas pagas discriminadamente e, de igual modo, os descontos efetuados, inclusive o valor do recolhimento do FGTS.

### **CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA**

Concede-se ao empregado que exercer exclusivamente a função de operador de caixa, a gratificação de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial, da letra "b" da cláusula 3.

a) Conferência de Caixa:

A conferência de valores de caixa deverá ser feita pelo empregador ou superior hierárquico, sob pena de não poder imputar ao operador(a) eventual deficiência verificada.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE ACÚMULO DE FUNÇÃO**

Quando o trabalhador além de exercer a sua função, exercer outras atividades não condizentes com a função para a qual foi contratado, ou seja, de outros cargos, de maneira habitual, fará jus ao recebimento de adicional no importe de 5% (cinco por cento) sobre o salário base do trabalhador, em razão do acúmulo de função.

Parágrafo único: Adicional de Quebra de Caixa - Para aqueles que exercem além da sua função, a atividade de caixa, farão jus ao recebimento de adicional de quebra de caixa, no valor de 10% (dez por cento) sobre o salário base da função para a qual foi contratado.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão o benefício de Cartão Alimentação no valor de R\$ 115,00 (cento e quinze reais), através de cartão magnético da Abrapetite, aos empregados, até o quinto dia útil de cada mês.

Parágrafo Primeiro: O benefício de Cartão Alimentação será regido conforme a Lei 6.321/1976, Decreto 05/1991, Portaria 03/2002.

Parágrafo Segundo: Os trabalhadores demitidos, afastados, em férias e licença de qualquer natureza no mês de referência terão direito ao benefício correspondente aos dias trabalhados naquele mês. Os admitidos só terão direito a partir de 30 dias de admitidos, e receberão proporcional ao número de dias laborados no mês de apuração, a partir do 31º dia de trabalho.

Parágrafo Terceiro: não tendo natureza salarial, não constituindo base de cálculo ou de incidência de horas extras, DSR, reflexos a demais verbas trabalhistas e de contribuição para Previdência Social, FGTS, nem como rendimento tributável do trabalhador.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

a) Do exercício do direito do vale-transporte:

Conforme disposto na legislação vigente, para o exercício do direito de receber o vale-transporte, o empregado informará ao empregador, por escrito seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência trabalho e vice-versa, devendo comunicar ao empregador sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

Parágrafo Primeiro - Fica claro, portanto, que cada empregador somente está obrigado a fornecer a quantidade de vale-transporte que explicitamente comprovar-se serem necessários aos efetivos deslocamentos residência-trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês, o qual será pelo número de

deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias úteis no respectivo mês e, ocorrendo o trabalho em outros dias, serão fornecidos os vales-transporte necessários.

Parágrafo Segundo – Mensalmente, quando o empregador efetuar a entrega dos vales-transporte a seus empregados, deverá providenciar competente recibo de entrega dos mesmos, no qual constará a quantidade de vales-transporte entregues, pelos quais os empregados assinarão o recebimento.

Parágrafo Terceiro - A empresa também poderá validar a entrega mediante apresentação de documentação de emissão de remessa a empresa regulamentadora do cartão de recarga de vales transportes, caso na cidade de origem a tenha (no caso específico de Cascavel a empresa denominada Vale Sim). Juntamente com a devida quitação deste pagamento e/ou documento.

b) Do Custeio do Vale-Transporte:

O vale-transporte será custeado pelo empregado beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens e, pelo empregador, no que exceder a parcela anteriormente referida, ficando o empregador autorizado a descontar, mensalmente, o valor da citada parcela.

c) Do tempo despendido com o transporte:

Na hipótese da empresa fornecer ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto durante o trajeto entre a residência e o trabalho e vice-versa, não será considerada para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do funcionário usuário do cartão alimentação ABRAPETITE e operado do cartão irá disponibilizar 3 vezes o valor do benefício mensal a família, a título de auxílio funeral.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão anotados a função exercida e o salário percebido, bem como o contrato de experiência e o prazo de sua duração.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

A prestação do serviço de homologações de rescisão de contrato de trabalho prevista no artigo 477, parágrafo 1, da Consolidação das Leis do Trabalho e instruída pela Secretaria de Relações do Trabalho através da Instrução Normativa número 01 de 17 de julho de 1999, Ementa número 04, serão realizadas exclusivamente no Sindicato Profissional em sua sede ou nas Delegacias Regionais, quando a entidade laboral prestar serviço na localidade sede da empresa.

Parágrafo Único - Fica o Sindicato Profissional obrigado a conferir se a empresa está em dia com as suas obrigações Sindicais perante o Sindicato Patronal, quando das homologações.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de acordo com a Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PRESTES A SE APOSENTAR**

Ao empregado a que faltarem 24 (vinte e quatro) meses ou menos para ter direito a aposentadoria por tempo de serviço, estando já a, no mínimo, 05 (cinco) anos trabalhando para o mesmo empregador, é garantido o emprego até completar o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria, salvo ocorrência de justa causa, cessando esta garantia assim que completado o tempo necessário à obtenção da referida aposentadoria.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADAS GESTANTES**

A empregada gestante é garantido:

- a) Licença, sem prejuízo do emprego e salário, com duração de 120 (cento e vinte) dias;
- b) Estabilidade provisória, desde a confirmação de gravidez através de atestado médico entregue ao empregador, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica autorizada a compensação de horário, nos termos do artigo 59 da CLT, de maneira que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro (s) dia (s), desde que não exceda o horário normal da semana (44 horas) e nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS**

Fica autorizado o acordo de "Banco de Horas" entre empresas e seus empregados, sendo estes assistidos pela entidade laboral, de acordo com o disposto da Lei 9.601/98 que alterou o parágrafo segundo do artigo 59 da CLT.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTRAJORNADA**

O intervalo Intrajornada poderá se estender por mais de 02 (duas) horas para as situações em que a empresa possua dois ou mais empregados para cobertura do horário e nunca superior a 4 (quatro) horas, mediante acordo individual, devidamente homologado pela Entidade Sindical Laboral.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

Nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados será obrigatório utilizar controle documental de jornada de trabalho.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E EXAMES LABORATORIAIS**

As faltas ocorridas pôr motivo de doença do empregado (a) deverão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social (INSS), pelos profissionais que prestarem serviços médicos aos sindicatos convenientes ou pelos contratados ou indicados pelas Empresas ou Sindicatos. Existindo a necessidade de exames laboratoriais por determinação médica, será também assegurada a compensação do tempo dispensado a realização dos mesmos, com posterior comprovação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PERMANÊNCIA NO RECINTO DE TRABALHO**

Os empregadores poderão autorizar a permanência de seus empregados no recinto de trabalho para o gozo de intervalo para descanso (Art. 71 da CLT), desde que não venha atrapalhar as atividades do empregador. Tal situação, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTUDANTE**

O empregado terá abonadas as faltas ao serviço nos dias em que prestar exames vestibulares na região em que trabalha, devendo comunicar o empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO**

O empregador que não disponha de cantina ou refeitório, como no caso de estabelecimentos que não tenham disposição legal para manter local destinado para este fim, poderá também, liberá-los para fazê-lo em local externo, não sendo computado em ambos os casos, como jornada de trabalho.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O Empregado que se demitir antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

Parágrafo único: Sempre que possível, o período de férias do empregado estudante deverá coincidir com o de suas férias escolares.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO**

Ficam através deste Acordo Coletivo de Trabalho desobrigados de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas com até 50 empregados, com grau de risco 1 e 2 e até 20 empregados no grau de risco 3 e 4, segundo o quadro da NR-4.

## **UNIFORME**

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

As empresas fornecerão gratuitamente o uniforme, quando por elas exigidos o seu uso e, exclusivamente para o trabalho. Quanto a sua conservação, será obedecido o regulamento da empresa.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES A ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONA**

De acordo com a manifestação da assembleia geral, com respaldo no artigo 8º IV da CF/88, fica estabelecido entre os signatários que os empregadores poderão fazer um desconto mensal nos salários dos empregados, nos percentuais de 1% (um por cento) sobre o salário contratual, a título de contribuição assistencial profissional. As importâncias resultantes do desconto deverão ser recolhidas por meio de boleto bancário, emitido pela entidade sindical profissional, em nome da entidade obreira, até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena das sanções previstas neste instrumento normativo.

Parágrafo Único: Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado em requerimento manuscrito de próprio punho, com identificação do trabalhador, identificação do empregador, data e assinatura do oponente, que poderá ser exercida através de carta dirigida a entidade sindical, a qualquer tempo, podendo ser entregue ao empregador, o qual fará o envio dos requerimentos ao sindicato profissional.



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REVERSÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Haverá cobrança da Taxa da Contribuição Assistencial das empresas da categoria econômica representadas pelo SINFARMA, aprovado em Assembleia Geral Extraordinária na data de 10 de maio de 2023. Ficando definido os mesmos valores que foram praticados em anos anteriores, sendo eles:

- a) empresas sem empregados ou MEI R\$ 140,00 (cento e quarenta reais);
- b) 01 a 05 empregados R\$ 200,00 (duzentos reais);
- c) 06 a 10 empregados R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais);
- d) 11 a 30 empregados R\$ 300,00 (trezentos reais);
- e) 31 a 50 empregados R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais);
- f) 51 a 100 empregados R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais);
- g) e empresas acima de 100 empregados R\$ 800,00 (oitocentos reais).

**A cobrança será enviada com vencimento para o último dia útil do mês subsequente a assinatura da CCT-Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024.**

**O Pagamento da Taxa da Contribuição Assistencial, dá direito a empresa de usufruir de todos os benefícios e serviços disponibilizados pelo Sindicato Empresarial, tais como:**

- a) Plano de saúde (Unimed) com valores diferenciados;
- b) Orientações técnicas e jurídicas (trabalhistas e tributárias);
- c) Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) Ações Judiciais - Exemplo: Taxa de Sinistro e Taxa de Desastre da Prefeitura de Cascavel, Venda de Produtos de Conveniência pelas farmácias, etc.
- e) Seguro de vida;
- f) Auxílio Funeral através de convenio com VivaMax;
- h) Convenio com a ABCFARMA em que o SINFARMA participa de todas as ações Judiciais referente a assuntos relacionados às nossas Farmácias;
- i) Desconto Cursos relacionados a atividade pela FAG.

**Parágrafo único: O Pagamento da Taxa da Contribuição Assistencial, também dá direito a empresa de usufruir de todos os benefícios e serviços disponibilizados pelo Sindilojas tais como:**

- a) Convenio médico através do SINDILOJAS SAÚDE com várias especialidades;
- b) Convenio Laboratórios e Clínicas através do SINDILOJAS SAÚDE com valores praticados abaixo do particular;
- c) Exames de Saúde Ocupacionais (admissional, demissional, periódico e retornos), dentro do exigido pelo e.Social;
- e) Exames Complementares laboratoriais e audiométrico junto ao Sindilojas, cumprindo exigências das NRs.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL - REVERSÃO**

De acordo com a manifestação da Assembleia Geral, com fundamento na Nota Técnica n. 02 da Conalis/Ministério Público do Trabalho, haverá Reversão Salarial, a ser descontada pelos empregadores em folha de pagamento de seus respectivos empregados e recolhido em favor do SINTEFARVEL - Sindicato dos Empregados nas Farmácias, Drogarias, Manipulação de Medicamentos e Similares de Cascavel e Região Oeste, para respectivo custeio da necessária representação sindical, no valor equivalente a 4% (quatro por cento) da remuneração "per capita", a ser descontados da folha de pagamento do mês de outubro/2023 e recolhido até o dia 10 de novembro de 2023.

Parágrafo Primeiro - Será obrigatório o desconto em folha de pagamento da Reversão Salarial dos novos empregados admitidos nas empresas após a data base, devendo o recolhimento ser efetuado ao Sintefarvel até o dia 10 do mês subsequente.

Parágrafo Segundo - Em caso de não recolhimento dos valores descontados até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Artigo 600 da CLT.

Parágrafo Terceiro - Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado em requerimento manuscrito de próprio punho, com identificação do trabalhador, identificação do empregador, data e assinatura do oponente, que poderá ser exercida através de carta dirigida a entidade sindical, até o dia 20 novembro de 2023, podendo ser entregue ao empregador, o qual fará o envio dos requerimentos ao sindicato profissional, observando o prazo limite até o dia 20 de novembro de 2023.

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

Parágrafo Quinto - O Sindicato Profissional divulgará esta Convenção Coletiva de Trabalho e, especialmente no que se refere às obrigações constantes na presente cláusula, não cabendo ao respectivo Sindicato Patronal ou empregador qualquer ônus acerca de eventuais questionamentos judiciais ou extrajudiciais a respeito das obrigações ora instituídas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS FORNECIDOS PELO SINTEFARVEL**

O Sindicato Profissional poderá subsidiar e manter ambulatório médico e odontológico próprio ou conveniado para atendimento a saúde em hospitais, clínicas médicas, odontológicos e laboratórios de análises clínicas, visando atender os associados e seus familiares com valores mais acessíveis aos praticados no mercado.

Parágrafo Primeiro - Os convênios com a Entidade Sindical serão regidos por instrumentos específicos entre as partes e, mediante guia própria e relação apresentada pela Entidade poderá ser descontado em folha de pagamento do empregado, desde que este autorize por escrito, sendo que o total do desconto não poderá ultrapassar a 40% (quarenta por cento) da remuneração do empregado no mês.

Parágrafo Segundo – Convênio Médico Corp Life, Viva Mais e Convênio Saúde Instituto Iguazu. Fica disponibilizado a todos os trabalhadores pertencentes ao Sintefarvel o uso do Convênio Médico Sindilojas Saúde bem como parceria Sinfarma/Corplife em plano de assistência Médica e Convênio Saúde Instituto Iguazu e Viva Maxx Auxílio Funeral.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONCILIAÇÕES TRABALHISTAS**

Respaldados nas prerrogativas que lhes assegura o art. 7º, XXVI, da CF/88, a CLT e a Lei 9.958, de 12/01/2000, de um lado, como representantes dos Empregadores, o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS DO OESTE DO PARANÁ - SINFARMA, sito a Rua Carlos Gomes, 4020 - esq. c/Rua Erechim - Centro, CNPJ nº. 78.689.486/0001-04, e de outro lado, representando

os empregados, o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM FARMÁCIAS, DROGARIAS, MANIPULAÇÃO DE MEDICAMENTOS DE CASCAVEL E REGIÃO OESTE - SINTEFARVEL, sito a Rua Carlos Gomes, 1955 - Pq. São Paulo, CNPJ nº. 03.952.075/0001-60, ambos em Cascavel/PR, tem justo e pactuados convencionar a instituição da Comissão de Conciliação Prévia, a qual será regida por instrumento próprio a ser Convencionado estabelecendo regras regimentais e de funcionamento nos termos da legislação em vigor.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES**

Fica estabelecida multa de valor equivalente a meio salário mínimo pelo descumprimento das obrigações previstas nesta Convenção Coletiva, que reverterá em favor da parte prejudicada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORO**

Fica eleito o foro da sede dos Sindicatos convenentes, Cascavel - PR, para dirimir quaisquer dúvidas ao cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

}

**ADIL ROBERTO GRIGOLETTO  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM FARMACIAS, DROGARIAS, MANIP. DE MEDIC SIMILARES DE CVEL E REGIAO  
OESTE -SINTEFARVEL**

**NELCIR ANTONIO FERRO  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJ DE PRODUTOS FARMACEUTICOS DO OESTE DO PARANA - SINFARMA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DA CCT DO SINTEFARVEL 2023 2024**

[Anexo \(PDF\)](#)

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