

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002130/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/08/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023838/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.289303/2024-89
DATA DO PROTOCOLO: 02/08/2024

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA, CNPJ n. 76.586.346/0001-85, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). JOSE MILTON CAMARGO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CAMPO LARGO, CNPJ n. 72.132.269/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDERSON DE ANDRADE;

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 maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados do Comercio do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Balsa Nova/PR e Campo Largo/PR**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Nos termos do art. 4º da Lei nº. 12.790/13 e tendo em vista a conveniência de se adequar a extensão e a complexidade do trabalho às diversas funções existentes no exercício da profissão, visando estimular o primeiro emprego e o aprendizado, assegura-se, a partir de **01 de MAIO de 2024**, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por mais de 90 (noventa) dias, os seguintes salários normativos:

a) Será garantido o salário normativo mensal de **R\$ 1.928,00 (um mil novecentos e vinte e oito reais)** aos empregados, excluídos os previstos nas letra , "b" desta cláusula.

b) Comissionistas: Assegura-se a garantia salarial mínima de **R\$ 1.952,00 (um mil novecentos e cinquenta e dois reais)** aos empregados remunerados mediante comissão ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões, desde que tenham mais de 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador. Esta garantia mínima será devida caso o empregado não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia mínima, ora fixada, considera-se incluída a remuneração do repouso semanal.

c) O piso salarial de todos os integrantes da categoria, durante os primeiros 90 (noventa) dias de serviço ao mesmo empregador, será de **R\$ 1.619,00, (um mil seicentos e dezenove reais).**

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DE VALOR AO SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecida a garantia de piso salarial da categoria, igual ao salário mínimo nacional acrescido de 15% (quinze por cento).

§ ÚNICO. Este piso salarial será aplicado somente caso o salário mínimo nacional vigente somado ao percentual acima (15%) seja superior ao piso da categoria constante na Cláusula 03^a, alínea "a" desta CCT.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados a partir de **01 DE MAIO DE 2024**, com a aplicação do percentual de **5,00% (cinco inteiros percentuais)**.

§ 1º. Os percentuais serão aplicados sobre o salário-base, devidamente corrigido pela aplicação integral dos índices fixados na Convenção Coletiva de Trabalho anterior, nos termos da cláusula 5ª daquela CCT ou do mês da contratação, se posterior, de maneira não cumulativa.

§ 2º. Aos empregados, admitidos após **01 MAIO DE 2023**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, nas seguintes condições:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
maio/2023	5,00%
junho/2023	4,62%
julho/2023	4,20%
agosto/2023	3,78%
setembro/2023	3,36%
outubro/2023	2,94%
novembro/2023	2,52%
dezembro/2023	2,10%
janeiro/2024	1,68%
fevereiro/2024	1,26%
março/2024	0,84%
abril/2024	0,42%

§ 3º. 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 **Maio de 2023**. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

§ 4º. As condições de antecipação e reajustes dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **Maio de 2024**.

§ 5º. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **Maio de 2024**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - CHEQUES SEM FUNDOS

Os empregados não terão descontos salariais de cheques sem fundos, bem como de cartões de crédito, recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas às exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS

São válidos os descontos salariais efetuados pelo empregador, com autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguros, de Previdência Privada ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa de seus trabalhadores, em benefício de seus dependentes, não afrontando o disposto no artigo 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico, conforme disposto na Súmula nº. 342 do TST.

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

CLÁUSULA OITAVA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALIDAS

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

CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS

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

§ 1º. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano, a contar de Janeiro. No caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões dos doze meses anteriores ao mês da rescisão contratual. Em caso de dias de afastamento para tratamento de saúde, adotar-se-á a

média das comissões dos doze meses anteriores. No caso de concessão de férias integrais, será concedida a média das comissões dos doze meses anteriores ao período de gozo.

§ 2º. Caso a inflação apurada nos períodos indicados no § 1º. da presente cláusula, medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 13% (treze por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviços, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença-maternidade, serão atualizadas com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice, será adotado o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DE MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

§ 3º. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº. 605/49) nos percentuais de comissão. O cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

CLÁUSULA DÉCIMA - GESTANTE COMMISSIONISTA

Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade será observado o contido no artigo 393 da CLT e a Legislação Previdenciária vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais havidas a partir de **01 de MAIO de 2024**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser quitadas até o **5º dia útil do mês de SETEMBRO de 2024**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades. Caso haja rescisão de contrato, o pagamento das diferenças será antecipado e deverá ser quitado no TRCT.

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

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na rescisão do contrato de trabalho, os empregadores ficam obrigados a anotar as Carteiras de Trabalho e Previdência Social e proceder a quitação dos respectivos haveres, líquidos e certos, nos prazos constantes do artigo 477 da CLT, sob pena de multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor das verbas rescisórias devidas ao empregado. A incidência desta multa afasta a aplicação daquela prevista para a mesma hipótese no § 8º. do artigo 477 da CLT.

§ ÚNICO - No caso do empregado não comparecer na empresa para o recebimento de seus haveres, esta comunicará ao Sindicato dos Empregados, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contados do dia do vencimento da obrigação, eximindo-se do pagamento da multa aqui

estabelecida, bem como da prevista no § 8º. do artigo 477 da CLT, desde que comprove por escrito, a ciência do empregado quanto a data, local e horário estabelecido para o pagamento.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MENORES

É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho, ressalvado o disposto na Lei nº. 10.097/00, de 19 de dezembro de 2000.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento, através de contra-recibo, devidamente datado, bem como, anotar na CTPS o respectivo contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais.

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TERMO ADITIVO

As cláusulas em geral da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** aplicam-se a todas as empresas comerciais localizadas e/ou sediadas dentro do **SHOPPING CENTER CITY CENTER ADMINISTRADORA DE SHOPPING CENTERES LTDA OUTLET PREMIUM CNPJ No 26.048.289/0001-02** em Campo Largo/Pr, administrado pelo **CITY CENTER ADMINISTRADORA DE SHOPPING CENTERES LTDA** (bem como aos empregados comerciais como definidos na Lei 12.790/2013) que com elas mantenham contratos regidos pela legislação do trabalho, comprometendo-se os representantes signatários desta **Convenção Coletiva de Trabalho** (vigência 1 de Maio de 2024 a 30 de Abril de 2025) a formalizarem **TERMO ADITIVO** após o devido registro definitivo desta **Convenção Coletiva de Trabalho** no Ministério do Trabalho com as cláusulas específicas aplicáveis às empresas/comerciais do referido Shopping, com a mesma data-base e prazo de vigência da presente CCT.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, desde a concepção até **180 (cento e oitenta) dias após o parto**, devendo ser observado o disposto na Súmula nº. 244 do TST, enquanto estiver em vigor. Se ocorrer a ruptura do vínculo pelo empregador, a empregada terá que apresentar atestado médico de confirmação da gravidez, no curso ou após o aviso prévio, para permitir ao empregador a anulação da dispensa.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA

Ao empregado com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na empresa e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que se encontra na condição de, no mínimo de 12 (doze) meses, adquirir o direito à aposentadoria e vier a ser dispensado sem justa causa pela empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não tiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base no último salário percebido na empresa.

§ ÚNICO - O direito será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo ou passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez, conforme o disposto no Precedente Normativo nº. 85 do TST.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos empregados, mensalmente, envelopes de pagamento ou contracheques, discriminativos dos valores da remuneração e respectivos descontos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissões, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo este impedido de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo ocorrer a recusa injustificada à conferência. No caso de impossibilidade por doença ou força maior, a conferência do caixa deverá ser feita na presença de outro operador de caixa e do gerente ou preposto da empresa.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOMINGOS ESPECIAIS

Nos dias **03/11/2024, 09/02/2025 e 23/02/2025**, fica facultada a utilização do trabalho dos integrantes da categoria profissional, no horário das 10:00 (dez) às 19:00 (dezenove) horas, com intervalo para refeição de 01:00 (uma hora).

§ ÚNICO. Os empregados que trabalharem naquela data escolhida, terão direito à remuneração do respectivo dia de trabalho, devidamente acrescida do adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo da remuneração do descanso semanal remunerado. A empresa fornecerá nesse dia **vale-refeição** no valor mínimo de **R\$ 24,70 (vinte e quatro reais e setenta centavos)**, além do **vale-transporte (ida e volta)**, gratuitamente, bem como um abono pecuniário de **R\$ 66,00 (sessenta e seis reais)**, não computável nos demais cálculos trabalhistas. No entanto, conforme previsto na Súmula nº. 146 do TST, não remunerando o descanso semanal, o empregado deverá ser compensado com uma folga durante a semana.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTES

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

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado será concedido preferencialmente aos domingos conforme legislação vigente que trata repouso dominical

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS AO VESTIBULANDO

Serão abonadas as faltas do vestibulando, nos dias em que estiver, comprovadamente, realizando provas de exames de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, conforme disposto no art. 473, inciso VII, da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHOS EM DOMINGOS

Fica vedado o trabalho em domingos não previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devida em dobro a remuneração do trabalho nos domingos laborados, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado, desde que não seja estabelecido outro dia pelo empregador, exceção feita ao disposto nas cláusulas referentes aos domingos natalinos, domingos especiais e em datas festivas, estabelecidos nesta CCT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DOMINGOS NATALINOS

Nos dias **08, 15 e 22 de dezembro de 2024 (domingos)**, a utilização do trabalho dos empregados integrantes da categoria será das 10:00 (dez horas) às 19:00 (dezenove horas), com intervalo para refeição de 01:00 (uma hora).

§ 1º - Independente da forma de utilização dos trabalhadores, conforme a cláusula abaixo, em ambos os casos, será

fornecido aos empregados gratuitamente nos dias **08 ,15 e 22 de dezembro de 2024**, o **vale-transporte (ida e volta) e vale-refeição** no valor de **R\$ 24,70 (vinte e quatro reais e setenta centavos)**.

§ 2º. Os empregados que trabalharem nos dias **15/12/2024 ou 22/12/2024 (domingos)**, ou em ambos, terão folga a título de compensação nos dias **03/03/2025, 04/03/2025 e 05/03/2025 até às 13:00 horas**. Tratando-se de uma compensação previamente ajustada entre as partes, não se observará aqui o previsto no artigo 67 da CLT. Os empregados, que trabalham normalmente após às 09:00 horas, poderão ser utilizados pela empresa em horário integral após às 13:00 horas de quarta-feira.

§ 3º. Caso o trabalhador não tenha interesse na folga compensatória do parágrafo anterior, este poderá trabalhar nos respectivos dias do Carnaval, sendo-lhe garantido o valor do salário hora acrescido de **100% (cem por cento)**, além do descanso semanal remunerado.

§ 4º. *Poderão ainda, de comum acordo, pactuar o retorno ao trabalho na quarta-feira dia **05/03/2025**, às 9:00 (nove horas) devendo neste caso a empresa remunerar 04:00 (quatro horas) com adicional de **100% (cem por cento)** .*

§ 5º. *No dia **08 de dezembro de 2024** fica facultada a utilização do trabalho dos integrantes da categoria no horário acima fixado. As empresas que tiverem interesse em trabalhar neste dia, pagarão aos empregados o dia trabalhado, com acréscimo de 100%, não se computando neste dia o descanso semanal remunerado. No pagamento aos comissionistas a empresa deve observar a média salarial percebida no mês pelo empregado, como limite mínimo. Serão observados os intervalos interjonada mínimo de 11:00 (onze horas), intervalo*

*intra jornada conforma acima disposto e vale-refeição de **R\$24,70 (vinte e quatro reais e setenta centavos)**, previsto no caput desta cláusula, além do vale-transporte, ida e volta, gratuitamente.*

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DOMINGOS EM DATAS FESTIVAS

Nos dias **09/06/2024, 04/08/2024, 06/10/2024**, fica facultado a utilização do trabalho dos integrantes da categoria, no horário das 10:00 (dez horas) às 19:00 (dezenove horas), com intervalo para refeição de 01:00 (uma hora).

§ 1º. Considerando-se que o "**DIA DAS MÃES**" será comemorado no domingo dia **11/05/2025**, ocorrendo antes da assinatura da Convenção Coletiva, mas dentro do período da sua vigência (01/05/2024 a 30/04/2025), fica facultada a utilização do trabalho dos integrantes da categoria, no domingo dia **04/05/2025** no horário das 10:00 (dez horas) às 19:00 (dezenove horas), com intervalo para refeição de 01:00 (uma hora), observando o previsto no § 2º. desta cláusula.

§ 2º. Os empregados que trabalharem nestes dias terão direito à remuneração dos mesmos, devidamente acrescida do adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo da remuneração do descanso semanal remunerado. No entanto, conforme previsto na Súmula nº. 146 do TST, não remunerando o descanso semanal, o empregado deverá ser compensado com uma folga durante a semana. A empresa fornecerá **vale-refeição** no valor mínimo de **R\$ 24,70 (vinte e quatro reais e setenta centavos)**, além do **vale-transporte**

(ida e volta).

§ 3º. Nos domingos em que houver a utilização do trabalho dos integrantes da categoria profissional, deverá ser remunerado ou compensado na forma exposta nas cláusulas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo permitidas outras modalidades, tais como "**Banco de Horas**", nem mesmo permitida a troca de datas por outras, mesmo que não utilizadas as datas facultadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

As empresas que desejarem adotar o sistema de compensação de jornada de trabalho, denominado "**Banco de Horas**", nos termos do art. 59, § 2º., da CLT, com a redação da Lei nº 9.601/98, deverão realiza-lo mediante Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos da cláusula 31ª, com validade máxima de 2 (dois) anos, pelo qual poderá ser dispensado o acréscimo do salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, a soma das jornadas semanais previstas e não seja ultrapassado o limite máximo de 10:00 (dez horas) diárias. Fica estabelecido que não será objeto de compensação as datas já declinadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho com a finalidade de descanso dos Empregados.

§ 1º. Em caso de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado terá direito à indenização dessas horas, com o acréscimo de 100% (cem por cento), sendo que eventual saldo

negativo será desconsiderado.

§ 2º. As empresas que trabalham em dois turnos de 07:20 (sete horas e vinte minutos) diárias, poderão utilizar o "**Banco de Horas**" conforme previsto acima, mas limitados a 02:00 (duas horas) diárias, e observada a legislação municipal quanto ao horário de abertura do estabelecimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Fica autorizada a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho (entre empregadores e o sindicato laboral), para autorizar e regulamentar o trabalho em feriados, desde que com a intermediação do Sindicato Patronal do Comércio de Curitiba e Região Metropolitana.

§ **UNICO**. Para a formalização do Acordo as empresas deverão estar com os cadastros atualizados junto aos sindicatos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - VÉSPERA DO DIA DAS MÃES

Considerando que o "**DIA DAS MÃES**" será comemorado no dia **11/05/2025 (domingo)**, ocorrendo antes da assinatura da Convenção Coletiva, mas dentro do período da sua vigência (01/05 a 30/04), fica desde já estipulado que nos dias **8, 9 e 10 de maio de 2025**, o horário de trabalho poderá ser estendido até 21:00 (vinte e uma horas), excetuadas as empresas que possuem Acordo Coletivo de Trabalho com horário diferenciado.

§ **ÚNICO**. Sem prejuízo do pagamento das horas extras ou da

concessão de folga compensatória (neste último caso, se a empresa possuir Acordo Coletivo de compensação para tanto), fica estipulado que a mesma fornecerá, no dia em que estender o horário de trabalho, **vale refeição** no valor mínimo de **R\$ 24,70 (vinte e quatro reais e setenta centavos)**, além do **vale-transporte (ida e volta)**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DATAS PROMOCIONAIS

Nos dias **20/10/2024, 24/11/2024, 05/01/2025**, fica facultada a utilização do trabalho dos integrantes da categoria, no horário das 10:00 (dez horas) às 19:00 (dezenove horas), com intervalo para refeição de 01:00 (uma hora).

§ ÚNICO . Os empregados que trabalharem nesses dias terão direito à remuneração dos mesmos, devidamente acrescida do adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo da remuneração do descanso semanal remunerado. A empresa fornecerá nesse dia **vale-refeição** no valor mínimo de **R\$ 24,70 (vinte e quatro reais e setenta centavos)**, além do **vale-transporte (ida e volta)**, bem como um abono de **R\$ 66,00 (sessenta e seis reais)**, não computável nos demais cálculos trabalhistas. No entanto, conforme previsto na Súmula nº. 146 do TST, desde que o empregado tenha uma folga compensatória durante a semana, o repouso semanal não será remunerado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO NATALINO

No período de **01 a 23 de dezembro de 2024**, as empresas poderão trabalhar com seus empregados até às 22:00 (vinte e duas horas) , de segunda-feira a sexta-feira, respeitando a jornada de 08:00 (oito horas) diárias e 44:00 (quarenta e quatro horas) semanais, com a possibilidade de 02:00 (duas horas) extras diárias, excetuando-se os dias abaixo informados:

a) Nos dias 07, 14, 21 de dezembro de 2024 (sábados), o horário poderá ser estendido até às 21:00 (vinte e uma horas).

b) No período acima referido, para os empregados que trabalharem após as 19:00 (dezenove horas), de segunda a sexta-feira, e após as 13:00 (treze horas) nos sábados, as empresas fornecerão o vale-refeição no valor mínimo de R\$ 24,70 (vinte e quatro reais e setenta centavos).

c) No dia 24 de dezembro de 2024 (terça feira) o horário será das 9:00 às 18:00 horas

d) No dia 31 de dezembro de 2024 (terça feira) o expediente será até às 13:00 horas

§ 1º. As empresas que já trabalham após as 19:00 (dezenove horas), de segunda a sexta-feira, e após as 13:00 (treze horas) aos sábados, autorizadas por Acordo Coletivo de Trabalho, e que já forneçam vale-refeição, ficarão excluídas das obrigações desta cláusula.

§ 2º. As empresas estarão dispensadas do fornecimento de vale-refeição, quando fornecer ou estiver fornecendo alimentação, sob outra modalidade, inclusive Programa de Alimentação ao Trabalhador, restaurante ou em refeitório próprio, desde que a alimentação por ela fornecida seja de

valor no mínimo de **R\$ 24,70 (vinte e quatro reais e setenta centavos)**.

§ 3º. Os empregados que trabalharem, de segunda a sexta-feira, após às 19:00 (dezenove horas) e sábados após às 13:00 (treze horas), em regime de horas extras e durante o período natalino, farão jus a um adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) nas primeiras 20:00 (vinte horas) extras do mês e 85% (oitenta e cinco por cento) nas excedentes, observado o constante no art. 59 da CLT, as horas extras somente serão devidas se o empregado extrapolar seu horário semanal normal.

Férias e Licenças

Licença não Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento, concederão uma licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, assembleias e simpósios. A licença será solicitada pela entidade sindical com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias no ano.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

Quando o empregador exigir de seus empregados a utilização de uniformes ou qualquer tipo de indumentária, inclusive maquiagem, para o exercício da função ou trabalho, deverá fornecê-los gratuitamente, conforme o disposto no Precedente Normativo nº 115 do TST.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, do Sindicato dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas. **No caso de atestados de filhos serão aceitos quando menores de 11 (onze) anos ou incapazes, limitados a 10 (dez) dias por ano.**

§ 1º. O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciante, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

§ 2º. No caso da mãe e o pai trabalharem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

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

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

No mês de **Agosto /2024**, as empresas deverão recolher ao Sindicato Patronal, a Contribuição negocial patronal , conforme aprovado na Convenção Coletiva de Trabalho, com os seguintes valores:

- a) empresas com 00 a 05 empregados - Valor de R\$200,00 (duzentos reais);
- b) empresas com 06 a 10 empregados - Valor de R\$ 300,00 (trezentos reais);
- c) empresas com 11 a 20 empregados - Valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais)
- d) empresas acima de 20 empregados - Valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais);

O pagamento da referida contribuição deverá ser efetuado através de depósito Bancário, PIX ou TED

Dados a Conta : Banco - Caixa Econômica Federal - Agência

0385

Conta : 679-2

Chave PIX: 72.132.269/0001-32

Paragrafo Único: As empresas deverão encaminhar ao Sindicato Patronal comprovante do pagamento efetuado através do e-mail: sindivarejista@uol.com.br

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS / TAXA NEGOCIAL

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS: Deverão as empresas/empregadores do comércio proceder ao desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial/Taxa Negocial estabelecida em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados Comerciais realizada em 11/03/2024 , em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA no percentual equivalente a **5%(cinco inteiros percentuais) da remuneração bruta "per capita"**, em **PARCELA ÚNICA** a ser descontado de todo empregado comerciário (como definido no art.1º. da Lei 12.790/2013), sobre a folha de pagamento do mês de **Agosto 2024 devidamente reajustada com o percentual de 5%(cinco inteiros percentuais)** e recolhido até o dia **10/09/2024**, limitado o desconto (limite individual) ao valor de **R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais)** por empregado

§1. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida Contribuição Assistencial /Taxa Negocial a qual deverá ser apresentada individualmente pelo

empregado, diretamente na sede do Sindicato (mediante protocolo), do dia **07.08.2024** a **16.08.2024** em **REQUERIMENTO MANUSCRITO DE FORMA LEGÍVEL (DE PRÓPRIO PUNHO) EM (2) DUAS VIAS**, COM NOME, CPF E ASSINATURA DO EMPREGADO BEM COMO RAZÃO SOCIAL, CNPJ DA EMPRESA, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato, através de termo redigido por outrem, será fornecido o recibo de entrega o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

§2 Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador ficará sujeito à atualização do débito pela IPCA-E, mais juros de 1% ao mês, sem prejuízo de multa de 10% sobre o valor total atualizado.

§3. As empresas/empregadores do comércio deverão ainda proceder ao desconto da Contribuição Assistencial / Taxa Negocial dos **novos empregados** admitidos após a data-base (**MAIO**), desde que o comerciário não tenha recolhido no emprego anterior, observando-se o mesmo percentual **5%(cinco inteiros percentuais)** sobre a folha de pagamento do mês subsequente ao mês da contratação.

§4. É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo-lhes igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados, sendo vedado ainda incentivá-los ou transportá-los individualmente ou em grupos para o ato de oposição perante o sindicato, sob pena de responderem por ato antissindical e/ou crime contra a organização do trabalho.

§5. O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do **§.4** poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual se reverterá em favor da entidade sindical dos empregados, sem prejuízo de apuração de ato antissindical a ser objeto de denúncia ao Ministério Público do Trabalho.

§6. 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.

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

§8. Como esta Convenção tem força de caráter normativo (CLT, art.611) e faz lei entre as partes representadas (empresas do comércio/comerciários), sendo fonte formal não estatal de direito do trabalho (CF/88, art.7º., inciso XXVI) e o negociado se sobrepõe ao legislado (CLT, art.611-A), ajustam as partes que o desconto estipulado nesta cláusula tem respaldo e reconhecimento constitucional e infraconstitucional

(CF/88, art.8º, inciso III, IV e VI; CLT, art.513, alínea “e”, dentre outros dispositivos), sendo certo que a referida contribuição tem natureza jurídica ressarcitória de cada comerciário beneficiado pelo trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que o sindicato teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados comerciários, e não apenas dos associados.

§9. Em conformidade com a nova tese fixada pelo STF-Supremo Tribunal Federal no Tema 935 da Repercussão Geral, *"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"* (STF, Pleno, ARE 1.018.459/PR, Rel. Min. Gilmar Mendes, sessão virtual de 14/4/2023 a 24/4/2023).

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BASE TERRITORIAL

A Convenção Coletiva de Trabalho terá aplicação aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba e Região Metropolitana nos Municípios de **Campo Largo e Balsa Nova**.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA

Em cumprimento ao disposto no artigo 613, inciso VIII, da CLT, para as infrações a essa Convenção Coletiva de Trabalho, incidirá a multa de valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo, que será revertido em favor do empregado prejudicado.

}

JOSE MILTON CAMARGO
Vice-Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

ANDERSON DE ANDRADE
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CAMPO LARGO

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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