

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR037502/2025

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

SIND NACIONAL EMPR DISTRIBUIDORAS PRODUTOS SIDERURGICOS, CNPJ n. 59.842.294/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDSON FERNANDO DE SOUZA;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Nos termos do art. 4º da Lei nº. 12.790, de 15 de março de 2013, 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, também, estimular o primeiro emprego e o aprendizado, assegura-se, a partir de **01 de Março de 2025**, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por mais de 90 (noventa) dias, os seguintes salários normativos:

- a) Aos empregados lotados nas funções de pacoteiro, copa, cozinha, limpeza, portaria e fiscal de loja – **R\$ 2.028,00 (Dois mil e vinte e oito reais);**
- b) Aos demais empregados – **R\$ 2.058,00 (Dois mil e cinquenta e oito reais);**
- c) Aos empregados remunerados mediante comissão ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões, assegura-se a garantia salarial mínima de **R\$ 2.058,00 (Dois mil e cinquenta e oito reais);**

### Reajustes/Correções Salariais



#### CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, fixado por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo estabelecido na cláusula referente aos pisos e garantias salariais.

#### Descontos Salariais

#### CLÁUSULA QUINTA - COMISSIONISTAS

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

§ 1º. Aos empregados remunerados mediante comissão ou aqueles que recebem remuneração composta de parcela fixa e comissões, que tenham prestado por mais de 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso a remuneração total não alcance o valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de **R\$ 2.058,00 (Dois mil e cinquenta e oito reais)**, computando-se nesta o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, a qual não se somará com as comissões devidas.

§ 2º. Caso a inflação apurada nos períodos indicados no § 1º., medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, 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 adotada o IGP-M (ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO), da Fundação Getúlio Vargas.

§ 3º. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de Janeiro. No caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão. No caso de concessão de férias, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo. Para o pagamento dos dias de afastamento para tratamento de saúde, a cargo do empregador e dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

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

§ 5º. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº. 605/49) nos percentuais de comissão. O cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

## CLÁUSULA SEXTA - 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 MARÇO DE 2025**, com aplicação do percentual de **5,50% (cinco inteiros e cinquenta percentuais)**.

§ 1º. Aos empregados, admitidos após **01 DE MARÇO DE 2024**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
MARÇO/2024	5,50%
ABRIL/2024	5,04%
MAIO/2024	4,58%
JUNHO/2024	4,13%
JULHO/2024	3,67%
AGOSTO/2024	3,21%
SETEMBRO/2024	2,75%
OUTUBRO/2024	2,29%
NOVEMBRO/2024	1,83%
DEZEMBRO/2024	1,38%
JANEIRO/2025	0,92%
FEVEREIRO/2025	0,46%

§ 2º. **COMPENSAÇÕES:** A correção salarial, ora estabelecida, sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador, desde **Março de 2024**. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

§ 3º. As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **Março de 2025**.

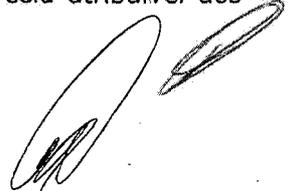
§ 4º. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos após **Março de 2025**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras, disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

## CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUE SEM FUNDOS

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

## CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, as importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos



obreiros relativas a planos de saúde, vale-farmácia e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

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

**CLÁUSULA NONA - RENEGOCIAÇÃO**

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor ou alteração substancial nas condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos e para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação aos pisos e garantias salariais, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso nesta negociação.

**CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais havidas a partir de **01.03.2025**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até o **5º dia útil do mês de Agosto de 2025**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALIDAS**

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

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAIS DE HORAS EXTRAS**

As horas extras, eventualmente trabalhadas, serão pagas de forma escalonada com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 85% (oitenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) até 40 (quarenta) horas mensais e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais.

**Auxílio Alimentação**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFEIÇÃO PARA TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, trabalharem após as 19:00 (dezenove) horas, desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a pagamento equivalente a 2% (dois por cento) do piso salarial. O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13:00 (treze) horas.

**Auxílio Transporte**



## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

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

### Outros Auxílios

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE REFEIÇÃO/VALE ALIMENTAÇÃO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento de vale-refeição ou vale-alimentação aos empregados abrangidos por esta categoria, no valor de **R\$ 15,00 (quinze reais)** por dia efetivamente trabalhado, a partir de 1º de agosto de 2025, para os empregados cuja jornada de trabalho seja de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados cuja jornada de trabalho seja inferior à estabelecida no caput, o valor do vale-refeição ou vale-alimentação será proporcional à jornada contratual, ficando a critério da empresa conceder ou não o valor integral.

**Parágrafo Segundo:** O empregado deverá optar pelo benefício de vale-refeição ou vale-alimentação, conforme valor previsto no caput ou no parágrafo primeiro, mediante preenchimento de formulário disponibilizado pela empresa.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa poderá fornecer a alimentação por outras modalidades, incluindo a adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), restaurante conveniado ou refeitório próprio, desde que garantida refeição com valor mínimo equivalente a **R\$ 15,00 (quinze reais)**.

**Parágrafo Quarto:** Para os empregados que já percebam valor superior a título de vale-refeição ou vale-alimentação, fica assegurada a manutenção do valor atualmente praticado, sendo vedada sua redução ou substituição por outro benefício de valor inferior.

**Parágrafo Quinto:** Fica permitida a realização de desconto de até 20% (vinte por cento) sobre o valor do vale-refeição ou vale-alimentação, no salário do trabalhador.

**Parágrafo Sexto:** Este benefício não possui natureza salarial, mesmo que a empresa opte por não efetuar o desconto descrito no parágrafo anterior.

## Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

### Desligamento/Demissão



## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Na rescisão do contrato de trabalho, os empregadores ficam obrigados a anotar baixa do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social e proceder a quitação das verbas rescisórias e respectivos haveres, bem como à efetuar entrega dos documentos rescisórios, nos prazos constantes do artigo 477 da CLT, sob pena da multa legal.

**§ PRIMEIRO.** O pagamento das verbas rescisórias poderá ser feito mediante PIX, depósito ou transferência, em conta bancária em nome do empregado, valendo o comprovante como recibo de pagamento par todos os efeitos legais.

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

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

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

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

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

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

**§ 1º.** Para os **empregados admitidos a partir de 13/10/2011**, o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº. 12.506/2011.

**§ 2º.** O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu § único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Por ocasião das rescisões de contrato de trabalho efetuadas junto à Entidade Sindical dos Empregados, a mesma deverá exigir Certidão Negativa da Entidade Sindical Patronal.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

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

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, é assegurado o direito de igual salário ao do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais.

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

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

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

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

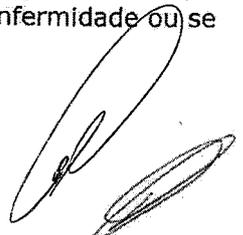
A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, desde o momento da confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra b, do inciso II, do artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA**

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

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



## Outras normas de pessoal

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos empregados, mensalmente, holerites ou contracheque, físicos ou por meio eletrônico, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo que se este estiver impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo no caso de recusa.

**§ ÚNICO.** VERBA MENSAL: Aos empregados que, na loja ou escritório, atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas, terão tolerância máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando, ao máximo, a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

## Outras estabilidades

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES

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

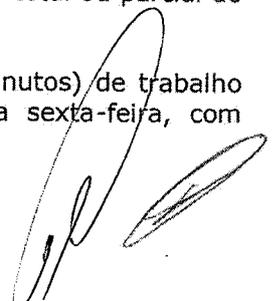
## Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

### Compensação de Jornada

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

**a)** Extinção completa do trabalho aos sábados: 07h20 (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso de segunda a sexta-feira, com



acréscimo de até, no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados.

**b)** Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, de até 01 (uma) hora diária, mediante acordo escrito com os empregados.

**c)** Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes, trabalhadas no curso de cada semana, para a compensação dos sábados, pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana.

**d)** Sempre que no prazo da prorrogação do horário de trabalho, para efeito de compensar o trabalho aos sábados, houver turno superior a 04 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos, não computados na duração do trabalho.

**e)** A empresa que adotar o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja, com a suspensão total ou parcial do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado fosse, ou seja, com base no horário de 08h48 (oito horas e quarenta e oito minutos) e não 07h20 (sete horas e vinte minutos). O feriado coincidindo com o sábado compensado, será pago pela empresa como trabalhado no horário normal, ou seja, 08h48 (oito horas e quarenta e oito minutos).

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO PARA DESCANSO**

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, para gozo de intervalo para descanso (artigo 71 da CLT). Tal situação, caso efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE VESTIBULANDO**

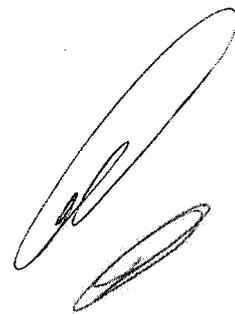
Serão abonadas as faltas do estudante vestibulando nos dias em que estiver realizando prova de exame de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, conforme determina o artigo 473, inciso VII, da CLT.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTUDANTES**

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

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



### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordos Coletivos de Trabalho, sendo imprescindível a participação do Sindicato Patronal e do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba na negociação e lavratura dos referidos Acordos.

**SUNICO.** Para formalização do acordo as empresas deverão estar com os cadastros atualizados junto aos sindicatos.

#### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no artigo 144 da CLT.

#### **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA REMUNERADA**

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

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Aceitação de Atestados Médicos**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS**

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

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BASE TERRITORIAL**

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

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CADASTRO SINDICAL PATRONAL**

Conforme deliberação tomada em Assembleia Geral Extraordinária do SINDISIDER as empresas distribuidoras de produtos siderúrgicos deverão manter atualizados seu Cadastro junta a entidade, afim de que possam receber assessoramento sobre a presente Convenção Coletiva ora celebrada.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ TAXA NEGOCIAL**

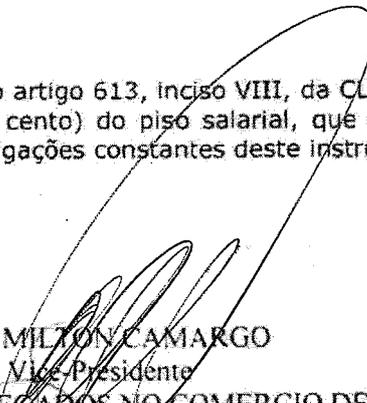
**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS:** Deverão as empresas/empregadores do comércio proceder ao desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial/Taxa Negocial estabelecida em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados Comerciais realizada em 26/02/2025, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA no percentual equivalente a 5% (cinco inteiros percentuais) da remuneração bruta "per capita", a ser descontado de todo empregado comercial (como definido no art.1º. da Lei 12.790/2013), sobre a folha de pagamento do mês de **Julho 2025** devidamente reajustada com o percentual de 5,50%(cinco inteiros e cinquenta percentuais) e recolhido até o dia **10/08/2025**, limitado o desconto (limite individual) ao valor de R\$ 120,00 (cento e vinte

reais).

- §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 14/07/2025 a 25/07/2025** das 8:30 às 17:00 horas de segunda à sexta feira em **REQUERIMENTO MANUSCRITO DE FORMA LEGÍVEL (DE PRÓPRIO PUNHO) EM 02 (DUAS) VIAS , COM NOME, CPF E ASSINATURA DO EMPREGADO, BEM COMO RAZÃO SOCIAL E 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 IPCAE, 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 de oposição **25/07/2025**, 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 subseqüente ao mês da contratação, limitado o desconto (**limite individual**) ao valor de **R\$ 120,00 (cento e vinte reais)**.
- §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 § 4º 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 irretroatável, 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).

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CLAUSULA PENAL**

Como requisito formativo e nos termos do artigo 613, inciso VIII, da CLT, incidirá cláusula penal no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, que será revertida em favor do prejudicado, pelo descumprimento de obrigações constantes deste instrumento.

  
JOSE MILTON CAMARGO  
Vice-Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

  
EDSON FERNANDO DE SOUZA  
Presidente

SIND NACIONAL EMPR DISTRIBUIDORAS PRODUTOS SIDERURGICOS

