

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003760/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/08/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR046761/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.010575/2014-50  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/08/2014

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 Presidente, Sr(a). ARIOSVALDO ROCHA;

E

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

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 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria Profissional dos Empregados no Comércio no 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, 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 estimular o primeiro emprego e o aprendizado, assegura-se, a partir de **01 de MAIO de 2014**, 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\$ 987,00 (novecentos e oitenta e sete reais)** aos empregados, excluídos os previstos na letra "c" desta cláusula.

**b)** Os empregados que trabalham nas funções "office-boys", contínuos, pacoteiros e entregadores, terão direito ao salário normativo mensal de **R\$ 867,00 (oitocentos e sessenta e sete reais)**.

**c) Comissionistas:** Assegura-se a garantia salarial mínima de **R\$ 1.025,00 (hum mil e vinte e cinco 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.

**d)** Assegura-se aos **APRENDIZES**, previstos na Lei nº. 10.097/00, de 19 de dezembro de 2000, e Decreto nº. 5.598/05, de 1º de dezembro de 2005, o salário mensal de **R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais)**, desde que cumprida a jornada integral prevista na legislação, tratando-se o piso do salário mínimo/hora previsto em lei federal.

**e)** O piso salarial de todos os integrantes da categoria, durante os primeiros 90 (noventa) dias de serviço ao mesmo empregador, será de **R\$ 837,00 (oitocentos e trinta e sete reais)**.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DE VALOR AO SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao salário normativo da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento).

### 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 2014**, com a aplicação do percentual de **7,94% (sete inteiros e noventa e quatro centésimos percentuais)**.

**§ 1º.** Aos empregados, admitidos após 01 MAIO DE 2013, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, nas seguintes condições:

MÊS DE ADMISSÃO	TOTAL ACUMULADO
<b>Maio/2013</b>	<b>7,94%</b>
<b>Junho/2013</b>	<b>7,44%</b>
<b>Julho/2013</b>	<b>7,22%</b>
<b>Agosto/2013</b>	<b>7,22%</b>
<b>Setembro/2013</b>	<b>6,99%</b>
<b>Outubro/2013</b>	<b>6,61%</b>
<b>Novembro/2013</b>	<b>5,74%</b>
<b>Dezembro/2013</b>	<b>4,97%</b>
<b>Janeiro/2014</b>	<b>3,96%</b>
<b>Fevereiro/2014</b>	<b>3,09%</b>
<b>Março/2014</b>	<b>2,20%</b>
<b>Abril/2014</b>	<b>1,07%</b>

**§ 2º. 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 2013**. 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 reajustes dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **Maio de 2014**.

**§ 4º.** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **Maio de 2014**, 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 as exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS

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, indenização 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 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 10% (dez 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 COMISSIONISTA**

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 01.05.2014, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser quitadas até a data limite para pagamento dos salários do mês de **Agosto de 2014**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

### **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 ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 um outro operador de caixa e do gerente ou preposto da empresa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOMINGOS ESPECIAIS**

Nos dias **21.09.2014**, **19.10.2014**, **23.11.2014** e **18.01.2015**, 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.

**§ 1º.** 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\$ 12,00 (doze reais)**, além do vale-transporte (ida e volta), gratuitamente, bem como um abono de **R\$ 40,00 (quarenta reais)**, não computável nos demais cálculos trabalhistas. 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.

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal remunerado será concedido preferencialmente aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem o trabalho aos domingos, será garantido aos empregados, o repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês, com exceção dos vigias.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 e em datas festivas,

estabelecidos nesta CCT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOMINGOS NATALINOS**

Nos dias **07, 14 e 21 de dezembro de 2014** (domingos), a utilização do trabalho dos empregados integrantes da categoria será das 10:00 (dez) às 19:00 (dezenove) horas, com intervalo para refeição de 01:00 (uma) hora. Independente da forma de utilização dos trabalhadores, conforme a cláusula abaixo, em ambos os casos, será fornecido aos empregados gratuitamente nesses dias, o vale-transporte (ida e volta) e vale-refeição no valor de **R\$ 12,00 (doze reais)**.

**§ 1º.** Os empregados que trabalharem nos dias **14.12.2014** ou **21.12.2014** (domingos), ou em ambos, terão folga a título de compensação nos dias **16.02.2015, 17.02.2015 e 18.02.2015 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.

**§ 2º.** No dia **07.12.2014** (domingo), fica facultada a utilização do trabalho dos integrantes da categoria no horário das 10:00 (dez) às 19:00 (dezenove) horas. As empresas que tiverem interesse em trabalhar nesses dias, pagarão aos empregados o dia trabalhado com acréscimo 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. No pagamento aos comissionistas a empresa deve observar a média salarial percebida no mês pelo empregado, como limite mínimo. Será observado o intervalo de 01:00 (uma) hora e vale-refeição de **R\$ 12,00 (doze reais)**, previstos no "caput" desta cláusula, além de vale-transporte (ida e volta), gratuitamente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DOMINGOS EM DATAS FESTIVAS**

Nos dias **08.06.2014, 03.08.2014 e 12.04.2015**, fica facultado a utilização do trabalho dos integrantes da categoria, no horário das 10:00 (dez) 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 10.05.2015, ocorrendo antes da assinatura da Convenção Coletiva, mas dentro do período da sua vigência (01/05 a 30/04), fica facultada a utilização do trabalho dos integrantes da categoria, no domingo dia **03.05.2015**, no horário das 10:00 (dez) 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\$ 12,00 (doze reais)**, 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 - 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 (dez) horas diárias. Fica estabelecido que não serão 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%, sendo que eventual saldo negativo será desconsiderado.

**§ 2º.** As empresas que trabalham em dois turnos de 07h20 (sete horas e vinte minutos) diárias, poderão utilizar o "**Banco de Horas**" conforme previsto acima, mas limitados a 02h00 (duas) horas diárias, e observada a legislação municipal quanto ao horário de abertura do estabelecimento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordos Coletivos de Trabalho, sendo imprescindível a participação do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba na negociação e lavratura dos referidos acordos, bem como na convocação de Assembléia Geral dos Empregados da mesma empresa e/ou por loja, para decidir sobre os termos do referido Acordo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VÉSPERA DO DIA DAS MÃES**

Considerando-se que o "**DIA DAS MÃES**" será comemorado no domingo dia **10.05.2015**, 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 **07, 08 e 09 de maio de 2015**, 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.

**§ 1º.** 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\$ 12,00 (doze reais), além do vale-transporte (ida e volta).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DATAS PROMOCIONAIS**

Nos dias **06.07.2014, 14.09.2014, 09.11.2014, 11.01.2015 e 08.02.2015**, fica facultada a utilização do trabalho dos integrantes da categoria, no horário das 10:00 (dez) às 19:00 (dezenove) horas, com intervalo para refeição de 01:00 (uma) hora.

**§ 1º.** 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\$ 12,00 (doze reais)**, além do vale-transporte (ida e volta), bem como um abono de **R\$ 40,00 (quarenta 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 QUARTA - HORÁRIO NATALINO

No período de **01 a 24 de dezembro de 2014**, 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) No dia 24.12.2014** (quarta-feira), **o horário será das 09:00 às 18:00 horas.**

**b) Nos dias 06, 13, 20 de dezembro de 2014** (sábados), **o horário será até às 21:00 (vinte e uma) horas.**

**c) No período acima referido, para os empregados que trabalharem após às 19:00** (dezenove) horas, de segunda a sexta-feira, e **após às 13:00** (treze) horas nos sábados, as empresas fornecerão o vale-refeição no valor mínimo de **R\$ 12,00 (doze reais).**

**d) No dia 31.12.2014** (quarta-feira), fica estipulada a utilização dos empregados somente **até as 13:00 (treze) 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\$ 12,00** (doze reais).

**§ 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 (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 QUINTA - 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, assembléias 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a encaminhar ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais ou outro documento equivalente, contendo a relação dos empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão oficial competente.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

No mês de **AGOSTO/2014**, as empresas deverão recolher ao Sindicato Patronal, a Contribuição Confederativa, conforme prevê o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, valor a ser determinado pela Assembléia Geral Extraordinária.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial estabelecida em Assembleia Geral dos Trabalhadores em 28.04.2014, em favor do

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA**, no valor equivalente a 5% (cinco por cento) da remuneração "per capita", a ser descontada de todo empregado da categoria, devendo o percentual de 2,50% (dois inteiros e cinquenta centésimos) ser descontado na folha de pagamento do mês de **SETEMBRO/2014** e recolhida até o dia **08.10.2014** e o restante de 2,50% (dois inteiros e cinquenta centésimos) deverá ser descontado na folha de pagamento do mês de **OUTUBRO/2014** e recolhida até o dia **08.11.2014**.

§ 1º. Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no artigo 600 da CLT.

§ 2º. Deverá ainda proceder-se ao desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados, admitidos após a data-base (MAIO), com o prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

§ 3º. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente no Sindicato ou ao empregador, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao registro da Convenção Coletiva de Trabalho, com identificação e assinatura do oponente. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o respectivo desconto.

§ 4º. Para os efeitos do parágrafo anterior, as empresas repassarão o rol com cópia das oposições, no prazo de 10 (dez) dias após a data de oposição.

§ 5º. 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, sendo-lhes igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados.

§ 6º. O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do § 5º. 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 reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

§ 7º. O Sindicato profissional divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições fixadas.

§ 8º. O desconto da Contribuição Assistencial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

## **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 reverterá em favor do empregado prejudicado.

**ARIOSVALDO ROCHA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA**

**CARLOS BATISTA RODRIGUES  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CAMPO LARGO**