

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000970/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/05/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018581/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.105845/2022-44  
DATA DO PROTOCOLO: 11/05/2022

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 ;

E

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

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 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos empregados do comércio 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 2022**, 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, contínuo, "office-boy", copa, cozinha, limpeza, portaria e fiscal de loja – **R\$ 1.691,00** (hum mil seiscentos e noventa e um reais);

b) Aos demais empregados – **R\$ 1.723,00** (hum mil setessentos e vinte e três 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\$ 1.723,00** (hum mil setessentos e vinte e três 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\$ 1.723,00** (hum mil setessentos e vinte e três 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 2022**, com aplicação do percentual de **10,80%** (dez inteiros e oitenta percentuais).

**§ 1º.** Aos empregados, admitidos após **01 DE MARÇO DE 2021**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

<b>MÊS DE ADMISSÃO</b>	<b>ÍNDICE ACUMULADO</b>
<i>MARÇO/2021</i>	10,80%
<i>ABRIL/2021</i>	9,90%
<i>MAIO/2021</i>	9,00%
<i>JUNHO/2021</i>	8,10%
<i>JULHO/2021</i>	7,20%
<i>AGOSTO/2021</i>	6,30%
<i>SETEMBRO/2021</i>	5,40%
<i>OUTUBRO/2021</i>	4,50%
<i>NOVEMBRO/2021</i>	3,60%
<i>DEZEMBRO/2021</i>	2,70%
<i>JANEIRO/2022</i>	1,80%
<i>FEVEREIRO/2022</i>	0,90%

**§ 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 2021**. 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 2022**.

**§ 4º.** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos após **Março de 2022**, 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 **01.03.2022**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até o **5º dia útil do mês de junho de 2022**, 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.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFEIÇÕES

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.

## Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

### Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Na rescisão do contrato de trabalho, os empregadores ficam obrigados a anotar as Carteiras de Trabalho e Previdência Social e proceder à quitação das verbas rescisórias e respectivos haveres, nos prazos constantes do artigo 477 da CLT, sob pena da multa legal.

**§ ÚNICO.** Na hipótese de não comparecimento do empregado ao ato homologatório e estando presente o empregador, a entidade dos trabalhadores atestará o fato, desde que comprovada ciência do empregado de data, horário e local da homologação.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos empregados, mensalmente, envelopes de pagamento ou contracheque, discriminativos dos valores pagos como remuneração e respectivos descontos, mediante recibo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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**

**Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO**

Serão observados, no que diz respeito ao horário de funcionamento do comércio, os termos da Lei Municipal nº. 7.482, de 13 de julho de 1990.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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.

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

### **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, bem como na convocação de Assembléia Geral dos Empregados da mesma empresa para decidir sobre os termos do referido Acordo

### **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.

### **Relações Sindicais**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

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

### **Disposições Gerais**

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

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

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS/TAXA NEGOCIAL:** Deverão as empresas/empregadores do comércio proceder ao desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial/Taxa Negocial estabelecida em Assembléia Geral Extraordinária dos Empregados Comerciantes realizada em 28/03/2022, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA **no percentual equivalente a 5% (cinco por cento) da remuneração bruta "per capita"**, a ser descontado de todo empregado comercial (como definido no art.1º. da Lei 12.790/2013), na folha de pagamento do mês de **MAIO/2022** e recolhido até o dia **10/06/2022**, considerando os valores devidamente reajustados nos termos desta convenção (base 1º de Março)

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

§ 3º. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida contribuição, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente no Sindicato ou ao empregador, no prazo de até 10 (dez) dias após o registro desta Convenção Coletiva de Trabalho, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato ou perante o empregador, através de termo redigido por outrem, o qual deve constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

§ 4º. Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas relação com a cópia das oposições, no prazo de 05 (cinco) dias após a data de oposição.

§ 5º. 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.

§ 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 se reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

§ 7º. As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores convenente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. 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.

§ 8º. 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.

§ 9º. 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.

## **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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

ARIOSVALDO ROCHA  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

MIGUEL JORGE LOCATELLI  
Presidente  
SIND NACIONAL EMPR DISTRIBUIDORAS PRODUTOS SIDERURGICOS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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