

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001118/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/05/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024228/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.256940/2024-79  
DATA DO PROTOCOLO: 20/05/2024

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

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

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CALCADOS EM CURITIBA E REGIAO METROPOLITANA, CNPJ n. 72.248.750/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMARILDO ESPOLADOR;

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 2024 a 28 de fevereiro de 2025 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 Comercio no Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/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 E GARANTIA SALARIAL DO COMISSIONISTA

Assegura-se, a partir de **01 DE MARÇO DE 2024**, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por um período superior a 90 (noventa) dias, os seguintes pisos salariais:

- a) Aos empregados lotados nas funções de pacoteiro, copa, cozinha, limpeza, auxiliar de serviços gerais, guarda, guarda de pátio, portaria e fiscal de loja **R\$ 1.747,00 (um mil setecentos e quarenta e sete reais);**
- b) Aos demais empregados – **R\$ 1.928,00,00 (um mil novecentos e vinte 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\$ 1.928,00,00 (um mil novecentos e vinte e oito reais);**

§ 1º. Durante o prazo de 90 (noventa) de contratualidade, fica garantido o salário pago pelo empregador ao empregado no valor de **R\$ 1.500,00 (Um mil e quinhentos reais )**

§ 2º. A garantia mínima será devida ao empregado comissionista caso o mesmo 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.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - 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 2024**, com aplicação do percentual de **5 % (cinco inteiros percentuais)**.

§ 1º. Aos empregados, admitidos após **01 DE MARÇO DE 2023**, 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/2023</i>	5,00%
<i>ABRIL/2023</i>	4,62%
<i>MAIO/2023</i>	4,20%
<i>JUNHO/2023</i>	3,78%
<i>JULHO/2023</i>	3,36%
<i>AGOSTO/2023</i>	2,94%
<i>SETEMBRO/2023</i>	2,52%
<i>OUTUBRO/2023</i>	2,10%
<i>NOVEMBRO/2023</i>	1,68%
<i>DEZEMBRO/2023</i>	1,26%
<i>JANEIRO/2024</i>	0,84%
<i>FEVEREIRO/2024</i>	0,42%

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

§ 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 2024**.

§ 4º. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos após **MARÇO DE 2024**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras, disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA QUINTA - CHEQUES SEM FUNDOS**

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário, 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 SEXTA - DESCONTOS**

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles, devida e expressamente autorizadas, as importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vales-farmácia e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL**

Fica estabelecida a 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.

**§ ÚNICO.** Para os efeitos da garantia fixada no "caput" da presente cláusula, não será considerado como base de cálculo os valores de piso salarial regional fixado por Lei Estadual, nos termos da Lei Complementar nº 103/2000.

### **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 a Entidade Sindical dos Empregados, as condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial 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 o 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 das férias indenizadas, integrais ou proporcionais e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos 12 (doze) meses anteriores ao mês da rescisão. No caso de

concessão de férias, será considerada a média das comissões nos 12 (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.

**§ 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.** Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença-maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no § 2º, se houver aceitação pelo INSS.

**§ 4º.** 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 - PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS**

Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e desde que a inflação medida pelo INPC/IBGE supere a 30% (trinta por cento) ao mês, os empregadores fornecerão no mês subsequente, o adiantamento salarial aos empregados, equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário até 15 (quinze) dias corridos, contados da data do pagamento mensal de salários adotado pelo empregador.

**§ ÚNICO.** Na hipótese de extinção ou não divulgação do INPC/IBGE, será adotado como índice inflacionário o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MORA SALARIAL**

Os salários incontroversos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

**§ 1º.** Na hipótese do atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, "pro-rata".

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais havidas a partir de **01.03.2024**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até o **5º (quinto) dia útil do mês de junho de 2024**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades. Caso haja rescisão de contrato o pagamento das diferenças será antecipado e deverá ser quitado na TRCT.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras, eventualmente trabalhadas, serão pagas de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 70% (setenta por cento) para as horas excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) horas mensais e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais.

**§ ÚNICO.** A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, observados os adicionais e os critérios constantes no caput desta cláusula.

### **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.

**Parágrafo Primeiro:** Faculta-se o pagamento em dinheiro do vale transporte, até o último dia útil antecedente a sua utilização.

**Parágrafo Segundo:** Havendo aumento de tarifas após o pagamento opcional em dinheiro as empresas efetuarão em até 10 (dez) dias a competente contemplação.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 das verbas rescisórias e respectivos haveres, nos prazos constantes do artigo 477 da CLT, sob pena de multa legal.

**§ ÚNICO.** Na hipótese de a 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 SEXTA - 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.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Preservando as vantagens instituídas em Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, mas, assegurando a observância de condições mais benéficas fixadas na Lei nº. 12.506/2011, o aviso prévio devido pelo empregador ao empregado, **admitido até 29/02/2004**, será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, na forma como segue:

- a)** Até 5 (cinco) anos de serviço - nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b)** De 5 (cinco) a 10 (dez) anos de serviço - 60 (sessenta) dias;
- c)** De 10 (dez) a 15 (quinze) anos - 90 (noventa) dias;
- d)** De 15 (quinze) a 20 (vinte) anos - 120 (cento e vinte) dias;
- e)** Mais de 20 (vinte) anos de serviço - 150 (cento e cinquenta) dias.

**§ 1º.** Para os empregados, admitidos **a partir de 01/03/2004 até 12/10/2011**, o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço na seguinte forma:

- a)** Até 25 (vinte e cinco) anos de serviço na empresa nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b)** Mais de 25 (vinte e cinco) a 30 (trinta) anos - 105 (cento e cinco) dias;
- c)** Acima de 30 (trinta) anos - 120 (cento e vinte) dias.

**§ 2º.** Para os empregados, **admitidos a partir de 13/10/2011**, o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº. 12.506/2011.

**§ 3º.** **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.**

**§ 4º.** O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio, devido pelo empregador, poderá solicitar a imediata liberação, percebendo nessa hipótese o salário dos dias trabalhados no respectivo período.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, é assegurado o direito a 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, inclusive maquiagem, 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 em 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 obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base 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 - 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 QUARTA - 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 o seu respectivo período de duração.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo este 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 outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadoria 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.

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO NATALINO (DEZEMBRO)**

Faculta-se ao empregado e ao empregador, adotar a compensação do excesso de horas verificado (realizado) no período natalino (dezembro), com folga compensatória a ser definida em comum acordo entre o empregador e o empregado, podendo a folga ser antecipada. As folgas poderão ser concedidas antes, durante ou após o período natalino, sempre em período de pouco movimento de vendas nas lojas, ficando conseqüentemente o empregador com crédito destas horas.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas pagarão aos empregados o domingo trabalhado com acréscimo de 100% (cem por cento) não se computando nesse dia o descanso semanal remunerado ou concederão um dia de folga a combinar entre as partes (Lei nº. 605/49).

**Parágrafo Segundo:** CARNAVAL: Os empregados que trabalharem no dia **8/12/2024 poderão folgar no dia 03/03/2025 e no dia 05/03/2025 até as 13h00 (treze horas)**; os empregados que trabalharem no dia **15/12/2024 poderão folgar no dia 04/03/2025 e no dia 05/03/2025 até as 13h00 (treze horas)**. Caso os empregados não queiram usufruir de folgas nessas datas, poderão optar por folga em outra data ou acréscimo de 100%, conforme previsto no Caput e Parágrafo Primeiro desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** Na eventualidade do desligamento do empregado (independente do motivo da saída), sem que tenha ocorrido a folga compensatória, o excesso de horas realizado no período natalino será quitado na rescisão contratual ou compensando com folga antes do acerto final.

**Parágrafo Quarto:** . No dia **24 de dezembro de 2024 (terça - feira )**, excepcionalmente, a utilização do trabalho dos integrantes da categoria se dará no horário das 09h00 (nove horas) às 18h00 (dezoito horas).

**Parágrafo Quinto:** Aos empregados que trabalharem aos domingos indicados nesta cláusula, será fornecido, gratuitamente, o vale-transporte e um lanche, este no valor mínimo de **R\$ 23,00 (vinte e três reais)** ou será fornecido a refeição para aqueles cuja jornada de trabalho seja de 08:00 (oito) horas.

### Intervalos para Descanso

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS PARA LANCHE

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA DESCANSOS

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, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DO INTERVALO

Havendo concordância das partes contratantes, empregado e empregador, **poderão pactuar** a redução do intervalo intrajornada, na forma do art. 611, III, da CLT, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas, devendo ser firmado documento informando expressamente o horário do intervalo e fornecida uma cópia ao empregado

### Controle da Jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO

Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será utilizado, obrigatoriamente, o livro ou cartão-ponto, no qual o empregado pessoalmente deverá registrar sua frequência.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO

Com fundamento na Portaria n.º 373 do Ministério do Trabalho e Emprego, os empregadores que quiserem adotar sistemas alternativos de registro de jornada de trabalho, como o eletrônico, mecânico ou o manual, para todos os seus empregados ou para parte deles, ficam autorizados a instituí-los.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregadores integrantes das categorias econômicas representadas pelas entidades sindicais patronais signatárias e abrangidas pelo presente instrumento coletivo de trabalho, que são obrigados a utilizar o sistema eletrônico de ponto, poderão optar por um sistema alternativo

que não seja o REP (Registrador Eletrônico de Ponto), deixando de emitir o comprovante diário de jornada, desde que apresentem no final de cada mês um relatório do apontando a efetiva jornada de trabalho praticada pelo empregado no respectivo mês.

**Parágrafo Segundo:** No prazo de até 30 (trinta) dias antes da implantação do controle de ponto alternativo, as empresas ficam obrigadas a comunicar o Sindicato, através de envio de laudo técnico emitido em nome da empresa, assinado por responsável técnico, informando sua confiabilidade, inviolabilidade e segurança.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE VESTIBULANDO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONOS DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ÔNIBUS**

Em caso de greve do transporte coletivo, os empregados terão abonadas as faltas decorrentes, cabendo aos mesmos, todavia, envidar todos os esforços necessários para chegar ao local de trabalho, devendo comunicar ao empregador em caso de impossibilidade.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTES**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REFEIÇÕES**

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 (dezenove) horas, desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador sob qualquer modalidade, inclusive Programa de Alimentação do Trabalhador ou ao pagamento no valor de **R\$ 23,00 (vinte e três reais)**. O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13:00 (treze) horas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM FERIADOS**

Fica autorizada a celebração de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (entre empregadores e o sindicato laboral) para autorizar e regulamentar o trabalho em feriados.

**§ UNICO.** Para a formalização do Acordo as empresas deverão estar com os cadastros atualizados junto ao Sindicato Laboral.

## **Férias e Licenças**

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - LICENÇA REMUNERADA**

As empresas que contar com mais de 20 (vinte) empregados por estabelecimento, concederão a 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 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 NONA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PARCELAMENTO DAS FÉRIAS**

Desde quem em comum acordo entre as partes - empregado e empregador - as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um, nos termos do §1º do artigo 134 da CLT, devendo a referida solicitação ser feita por escrito, em duas vias, cabendo uma ao empregado e uma ao empregador, assinada por ambos.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## Campanhas Educativas sobre Saúde

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONDUTORES DE VEÍCULOS - SEGUROS

As partes convenientes recomendam aos seus empregadores a concessão de seguro de vida e acidentes pessoais em favor dos empregados que desenvolvam serviços preponderantemente externos, na condução de veículos.

#### Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

#### Relações Sindicais

#### Outras disposições sobre representação e organização

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL - Balsa Nova e Campo Largo

A presente Convenção Coletiva de Trabalho **NÃO SE APLICA** ao comércio varejista de calçados situados nos municípios de Balsa Nova e Campo Largo/PR, sendo esta categoria econômica representada pelo **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPO LARGO**.

#### Disposições Gerais

#### Outras Disposições

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, 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, considerando que Campo Magro (desmembrada de Almirante Tamandaré), Fazenda Rio Grande (desmembrada de Mandirituba), Itaperuçu (desmembrada de Rio Branco do Sul), Pinhais (desmembrada de Piraquara) e Tunas do Paraná (desmembrada de Bocaiúva do Sul). As cidades desmembradas foram devidamente regularizadas com os documentos comprobatórios juntados e protocolados através do novo

procedimento digital implantado pelo governo 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.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 11/03/2024, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA no percentual equivalente a **5%(cinco inteiros percentuais ) da remuneração bruta "per capita"**, 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 **Maio 2024 devidamente reajustada com o percentual de 5%(cinco inteiros percentuais )** e recolhido até o dia **10/06/2024**,

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

**§2.** 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 comercial não tenha recolhido no emprego anterior, observando-se o mesmo percentual **5%(cinco inteiros percentuais )** sobre a folha de pagamento do mês subsequente ao mês da contratação.

**§3.** 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 **15/05/2024 até 24/05/2024** em **REQUERIMENTO MANUSCRITO DE FORMA LEGÍVEL (DE PRÓPRIO PUNHO), COM NOME, CPF E ASSINATURA DO EMPREGADO BEM COMO RAZÃO SOCIAL, CNPJ DA EMPRESA**, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato, através de termo redigido por outrem, será fornecido o recibo de entrega o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

**§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 oposição ao desconto, sendo-lhes igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados, sendo vedado ainda incentivá-los ou transportá-los individualmente ou em grupos para o ato de oposição perante o sindicato, sob pena de responderem por ato antissindical e/ou crime contra a organização do trabalho.

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

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

judicial (ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo.

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

**§8.** Como esta Convenção tem força de caráter normativo (CLT, art.611) e faz lei entre as partes representadas (empresas do comércio/comerciários), sendo fonte formal não estatal de direito do trabalho (CF/88, art.7º., inciso XXVI) e o negociado se sobrepõe ao legislado (CLT, art.611-A), ajustam as partes que o desconto estipulado nesta cláusula tem respaldo e reconhecimento constitucional e infraconstitucional (CF/88, art.8º, inciso III, IV e VI; CLT, art.513, alínea "e", dentre outros dispositivos), sendo certo que a referida contribuição tem natureza jurídica ressarcitória de cada comerciante 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 comerciantes, 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIA E/OU CONFEDERATIVA PATRONAL**

São devidas às entidades sindicais representativas do comércio, para 2024, a contribuição Assistencial e/ou Confederativa, fixadas pelas respectivas assembleias e cujos valores e datas de vencimentos serão consignados nas guias próprias fornecidas pelas referidas entidades.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULA PENAL**

Como requisito formativo e nos termos do artigo 613, VIII, da CLT, incidirá pena no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, que será revertida em favor do prejudicado pelo descumprimento de obrigações constantes deste instrumento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RENEGOCIAÇÃO**

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas referentes aos pisos salariais.

}

ARIOSVALDO ROCHA  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

AMARILDO ESPOLADOR  
Presidente  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CALCADOS EM CURITIBA E REGIAO  
METROPOLITANA

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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