

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002856/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/11/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059894/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.230314/2024-30
DATA DO PROTOCOLO: 22/10/2024

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

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

E

SIND DOS ESTABELECIMENTOS DE SERV FUNERARIO EST PARANA, CNPJ n. 78.206.786/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAULI IVO SYSOCKI;

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) **Profissionais 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 E GARANTIA SALARIAL AOS COMISSIONISTAS

Assegura-se, a partir de **1º DE MARÇO DE 2024**, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por período superior a 90 (noventa) dias, os seguintes pisos salariais:

a) Aos empregados lotados nas funções de copa, cozinha, limpeza, portaria e fiscal de loja R\$ 1.679,00 (Um mil seiscentos e setenta e nove reais).

b) Aos demais empregados – R\$ 1.927,02 (Um mil novecentos e vinte e sete reais e dois centavos).

c) Aos empregados remunerados mediante comissão ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões, assegura-se a garantia salarial mínima de **R\$ 1.927,02 (Um mil novecentos e vinte e sete reais e dois centavos)**.

§ 1º. Durante o prazo de 90 (noventa) dias 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 a 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 **5,00 % (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:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
MARÇO/2023	5,00%
ABRIL/2023	4,62%
MAIO/2023	4,20%
JUNHO/2023	3,78%
JULHO/2023	3,36%
AGOSTO/2023	2,94%
SETEMBRO/2023	2,52%
OUTUBRO/2023	2,10%
NOVEMBRO/2023	1,68%
DEZEMBRO/2023	1,26%
JANEIRO/2024	0,84%
FEVEREIRO/2024	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 - 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 as exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS

Os empregadores poderão descontar dos salários de 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 de férias indenizadas, integrais ou proporcionais e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões dos doze meses anteriores ao mês da rescisão contratual. Em caso de dias de afastamento para tratamento de saúde e dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade, adotar-se-á a média das comissões dos doze meses anteriores. No caso de concessão de férias, será calculada através da média de 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, inclusive proporcionais, 13º salário, 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 adotado o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DE 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 NONA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais havidas a partir de **01 de MARÇO de 2024**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser **quitadas em até 03 (três) vezes (5º dia útil de Novembro de 2024, Dezembro de 2024 e Janeiro de 2025)**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

§ Único – Os **complementos das verbas rescisórias** da aplicação desta convenção coletiva de trabalho deverão ser pagos em até 15 (dias) após o registro

deste instrumento.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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*”.

§ 2º. Com relação a esta cláusula, não se aplicará a sanção prevista na cláusula penal.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras, eventualmente trabalhadas, serão pagas de forma escalonada com o adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20:00 (vinte horas) mensais, 70% (setenta por cento) para as excedentes de 20:00 (vinte horas) e até 40:00 (quarenta horas) mensais e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40:00 (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 do "caput" desta cláusula.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 a quitação das verbas rescisórias e respectivos haveres, nos prazos constantes do artigo 477 da CLT, sob pena da multa legal.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - AVISO PRÉVIO

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

§ 1º. Para os empregados que já haviam completado, em **1º de março de 2003**, os períodos de serviço adiante fixados, assegura-se os seguintes prazos de aviso prévio:

- a)** De 05 a 10 anos de serviço – nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b)** De 10 a 15 anos de serviço – 90 (noventa) dias;
- c)** De 15 a 20 anos de serviço – 120 (cento e vinte) dias;
- d)** Mais de 20 anos de serviço – 150 (cento e cinquenta) dias.

§ 2º. Ressalvadas as condições mais benéficas asseguradas por aplicação do item anterior aos empregados que já tinham adquirido o direito àqueles prazos de aviso prévio, para os empregados admitidos até **29 de fevereiro de 2004**, asseguram-se os seguintes prazos de aviso prévio:

- a)** Até 24 anos de serviço na empresa – nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b)** De 25 a 30 anos de serviço na empresa – 105 (cento e cinco) dias;
- c)** Acima de 30 anos de serviço na empresa – 120 (cento e vinte) dias.

§ 3º. Para os empregados admitidos a partir de **1º de março de 2004**, o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço na seguinte proporção:

- a) Até 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b) Mais de 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa, será acrescido 03 (três) dias de aviso prévio para cada novo ano completado, além do previsto na letra A deste item, até o limite total de 120 (cento e vinte) dias

§ 4º. Para os empregados admitidos a partir de **13 de outubro de 2011**, o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº. 12.506/2011.

§ 5º. O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu parágrafo único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MENORES

É proibido o trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais sem formalização do contrato de trabalho, observadas as disposições da Lei nº. 10.097/00.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - UNIFORMES

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

§ Único - Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, inciso II, do artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA

Ao empregado que contar com o mínimo de 9 (nove) anos de trabalho na empresa e 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 for 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 PRIMEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 se ocorrer a recusa injustificada à conferência.

§ 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.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA 12 X 36

Fica convencionada a possibilidade de adoção da jornada 12 x 36 (12 horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) para os empregados que exercem a função de agentes funerários.

§ 1º - Fica estabelecida a garantia de repouso semanal remunerado mediante escala que fixe pelo menos 2 (dois) domingos ao mês como descanso, sob pena de pagamento de adicional de 100% (cem por cento) por dia em que ocorrer a infração.

§ 2º – Para os empregados que trabalharem no período noturno, no horário compreendido entre 22h00 (vinte e duas horas) e até às 05h00 (cinco horas), será pago o adicional noturno com o percentual de 20% (vinte por cento), e observada a hora noturna reduzida, conforme definição legal.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela prorrogação.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACORDO COLETIVO

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Sindical dos Empregados e as Empresas, para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT.

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

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LANCHES

Os intervalos de 00:15 (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 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, 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 jornadas superiores a seis horas, devendo ser firmado documento informando expressamente o horário do intervalo e fornecida uma cópia ao empregado

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONOS DE FALTAS AO ESTUDANTE

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ÔNIBUS

Para os empregados que utiliza único e exclusivamente transporte coletivos 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 SEGUNDA - ESTUDANTES

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REFEIÇÃO

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, trabalharem após as 19:00 (dezenove horas), desde que excedidos 00:45 (quarenta e cinco minutos) da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a pagamento equivalente a **R\$ 22,00 (vinte e dois reais)**. O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13:00 (treze horas).

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PARCELAMENTO DAS FÉRIAS

Sempre que solicitado pelo empregado e em comum acordo com o empregador, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, nos termos do §1º do art. 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.

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 que 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 férias proporcionais a 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 das empresas ou organizações por elas contratadas, do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba e da Previdência Social, que serão entregues contra – recibo dos empregadores até 72 (setenta e duas) horas da sua emissão ou da alta médica, observado o parágrafo único desta cláusula.

§ ÚNICO: Para o efeito de abono de faltas, serão aceitos, preferencialmente, os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais contratados pelos empregadores ou organizações médicas por eles contratadas, nos termos do art. 60, § 4º, da Lei n.º 8213/91.

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 nos momentos de pausa no atendimento ao público.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS/ TAXA NEGOCIAL

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

§ 1ª. 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 **21/10/2024 até 30/10/2024** em **REQUERIMENTO MANUSCRITO DE FORMA LEGÍVEL (DE PRÓPRIO PUNHO) EM 02 (DUAS) VIAS CONTENDO: NOME, CPF E ASSINATURA DO EMPREGADO, BEM COMO RAZÃO SOCIAL E**

CNPJ DA EMPRESA, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato, através de termo redigido por outrem, será fornecido o recibo de entrega o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

§ 2ª 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.

§ 3ª. 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 comerciário não tenha recolhido no emprego anterior, observando-se o mesmo percentual **5% (cinco inteiros percentuais)** sobre a folha de pagamento do mês subsequente ao mês da contratação.

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

§ 5ª. 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.

§ 6ª. 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.

§ 7ª. 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.

§ 8ª. 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.

§ 9ª. 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 PRIMEIRA - CLÁUSULA PENAL

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 20% (vinte por cento) do valor do salário normativo, que será revertido em favor do empregado prejudicado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 e adoção de medidas que se julgarem necessárias com relação aos pisos salariais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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, 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.

}

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

RAULI IVO SYSOCKI
Presidente
SIND DOS ESTABELECIMENTOS DE SERV FUNERARIO EST PARANA

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>.