

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001415/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/06/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023794/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.267282/2024-41  
DATA DO PROTOCOLO: 13/06/2024

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 DOS LOJISTAS DO COM. E DO COM. VAREJ. DE MAQ. FERRAGENS TINTAS E MAT. ELETRICO E AP. ELETRODOM. DE CURITIBA E REGIAO METROPOLITANA, CNPJ n. 76.618.222/0001-34, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). JORGE DIB MANNE;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais dos Empregados do Comercio do 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 - SALÁRIO NORMATIVO

Assegura-se, a partir de **01 de Maio de 2024**, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por mais de 90 (noventa) dias, os seguintes salários normativos:

**a)** Será garantido o salário normativo mensal de **R\$ 1.927,02 (hum mil novecentos e vinte e sete reais e dois centavos )** a todos os empregados, excluídos aqueles previstos na letra "b" desta cláusula.

**b) Comissionistas:** Assegura-se a garantia salarial mínima de **R\$ 1.929,00 (hum mil novecentos e vinte e nove reais)** aos empregados remunerados mediante comissão ou que

percebam salário composto por parcela fixa e comissões, desde que tenham mais de 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador. Esta garantia mínima será devida caso o empregado não alcance no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou a comissão produzida. No valor da garantia mínima, ora fixada, considera-se incluída a remuneração do repouso semanal.

**c)** O piso salarial de todos os integrantes da categoria, durante os primeiros 90 (noventa) dias de serviço ao mesmo empregador, será de **R\$ 1.620,00 (hum mil seicentos e vinte reais)**.

### 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 MAIO DE 2024**, com a aplicação do percentual de **5% (cinco inteiros percentuais)**.

§ 1º. Os percentuais serão aplicados sobre o salário-base, devidamente corrigidos pela aplicação integral dos índices fixados na Convenção Coletiva de Trabalho anterior, nos termos da cláusula 4ª daquela CCT ou do mês da contratação, se posterior, de maneira não cumulativa.

§ 2º. Aos empregados, admitidos após **01 MAIO DE 2023**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, nas seguintes condições

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
<i>Maio/2023</i>	5,00%
<i>Junho/2023</i>	4,62%
<i>Julho/2023</i>	4,20%
<i>Agosto/2023</i>	3,78%
<i>Setembro/2023</i>	3,36%
<i>Outubro/2023</i>	2,94%
<i>Novembro/2023</i>	2,52%
<i>Dezembro/2023</i>	2,10%
<i>Janeiro/2024</i>	1,68%
<i>Fevereiro/2024</i>	1,26%
<i>Março/2024</i>	0,84%
<i>Abril/2024</i>	0,42%

§ 3º. COMPENSAÇÕES: A correção salarial, ora estabelecida, compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador, desde **Maio de 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.

§ 4º. As condições de antecipação e reajustes dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **Maio de 2024**.

§ 5º. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **Maio de 2024**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

### **Descontos Salariais**

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

Os empregados não terão descontos salariais de cheques sem fundos, bem como de cartões de crédito, recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS SALARIAIS**

São válidos os descontos salariais efetuados pelo empregador, com autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguros, de Previdência Privada ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa de seus trabalhadores, em benefício de seus dependentes, não afrontando o disposto no artigo 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico, conforme o disposto na Súmula nº. 342 do TST.

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

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

Fica estabelecida a garantia de piso salarial da categoria, igual ao salário mínimo nacional acrescido de 15% (quinze por cento).

**§ ÚNICO.** Este piso salarial será aplicado somente caso o salário mínimo nacional vigente a partir de 01 de janeiro de 2024 somado ao percentual acima (15%) seja superior ao piso da categoria constante na Cláusula 03ª, alínea "a" desta CCT.

#### **CLÁUSULA OITAVA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALIDAS**

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

#### **CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS**

Ao empregado comissionista será fornecido, mensalmente, o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e repouso semanal remunerado.

**§ 1º.** Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano, a contar de Janeiro. No caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões dos doze meses anteriores ao mês da rescisão contratual. Em caso de dias de afastamento para tratamento de saúde, adotar-se-á a média das comissões dos doze meses anteriores. No caso de 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 13% (treze por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, inclusive proporcionais, 13º salário, indenização por tempo de serviços, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença-maternidade, serão atualizadas com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice, será adotado o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DE MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

**§ 3º.** É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº. 605/49) nos percentuais de comissão. O cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - GESTANTE COMISSIONISTA**

Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade será observado o contido no artigo 393 da CLT e a Legislação Previdenciária vigente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais havidas a partir de **01 de maio de 2024**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser quitadas até o **5º dia útil do mês de julho de 2024**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Na rescisão do contrato de trabalho, os empregadores ficam obrigados a anotar as Carteiras de Trabalho e Previdência Social e proceder a quitação dos respectivos haveres, líquidos e certos, nos prazos constantes do artigo 477 da CLT, sob pena de multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor das verbas rescisórias devidas ao empregado. A incidência desta multa afasta a aplicação daquela prevista para a mesma hipótese no § 8º. do artigo 477 da CLT.

**§ ÚNICO.** No caso do empregado não comparecer na empresa para o recebimento de seus haveres, esta comunicará ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contados do dia do vencimento da obrigação, eximindo-se do pagamento da multa aqui estabelecida, bem como da prevista no § 8º. do artigo 477 da CLT, desde que comprove por escrito, a ciência do empregado quanto a data, local e horário estabelecido para o pagamento.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

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

#### **Mão-de-Obra Jovem**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MENORES**

É proibido a admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais sem a formalização do contrato de trabalho, ressalvado o disposto na Lei nº. 10.097/00, de 19 de dezembro de 2000.

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

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

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento, através de contra-recibo, devidamente datado, bem como, anotar na CTPS o respectivo contrato.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas as vantagens pessoais.

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - UNIFORMES**

Quando o empregador exigir de seus empregados a utilização de uniformes ou qualquer tipo de indumentária, inclusive maquiagem, para o exercício da função ou trabalho, deverá fornecê-los gratuitamente, conforme o disposto no Precedente Normativo nº. 115 do TST. A manutenção, lavagem e ajustes dos mesmos ficarão por conta do empregado.

#### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem

justa causa, **desde a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o parto**, devendo ser observado o disposto na Súmula nº. 244 do TST, enquanto estiver em vigor. Se ocorrer a ruptura do vínculo pelo empregador, a empregada terá que apresentar atestado médico de confirmação da gravidez, no curso ou após o aviso prévio, para permitir ao empregador a anulação da dispensa.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA**

Ao empregado com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na empresa e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que se encontra na condição de, no mínimo, 12 (doze) meses, adquirir o direito à aposentadoria e vier a ser dispensado sem justa causa pela empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não tiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base no último salário percebido na empresa.

**§ ÚNICO.** O direito será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo, passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez, conforme o disposto no Precedente Normativo nº. 85 do TST.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES**

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissões, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CAIXA**

Aos empregados que, na loja ou escritório, atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas, terão tolerância máxima equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo **(letra a)**. Os empregados, no entanto, diligenciarão na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo este impedido de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo ocorrer a recusa injustificada à conferência. No caso de impossibilidade por doença ou força maior, a conferência do caixa deverá ser feita na presença de um outro operador de caixa e do gerente ou preposto da empresa.

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

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Fica autorizada a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho (entre empregadores e o sindicato laboral), para autorizar e regulamentar o trabalho em feriados, desde que com a intermediação do Sindicato Patronal do Comércio de Curitiba e Região Metropolitana.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO DO INTERVALO**

Havendo concordância das partes contratantes, empregado e empregador, poderão pactuar a redução do intervalo intrajornada, na forma do art. 611, II da CLT, respeitando o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 06 (seis) horas, devendo ser firmado documento informando expressamente o horário do intervalo e fornecida uma cópia ao empregado.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Havendo trabalho aos domingos, o repouso semanal remunerado será feito em forma de revezamento quinzenal, **independente de gênero** sendo um domingo laborado e um domingo de folga, alternadamente.

§ 1º Em se tratando de domingo trabalhado, os empregados terão direito à remuneração dos mesmos, devidamente acrescida do adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo da remuneração do descanso semanal remunerado. A empresa fornecerá nestes dias vale-refeição no valor mínimo de **R\$ 23,00 (vinte e três reais)** além do vale-transporte (ida e volta) gratuitamente.

§ 2º O disposto nesta cláusula não se aplica aos domingos laborados no mês de dezembro, durante o período Natalino, sendo devidamente regulamentados na cláusula "DOMINGOS NATALINOS".

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO**

Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será utilizado, obrigatoriamente, livro ou cartão-ponto, nos quais o empregado, pessoalmente, deverá registrar sua frequência.

**§ 1º** 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.

**§ 2º** 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.

**§ 3º:** 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante que, comprovadamente, decorrerem da prestação de exames da instituição de ensino em que se encontra matriculado. Fica esclarecido que somente será abonado o horário da prestação das provas, incluindo tempo razoável para o deslocamento do local no qual prestou exame até a empresa.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTES**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORÁRIO NATALINO - SOMENTE PARA REGIÃO METROPOLITANA**

No período de **01 a 24 de dezembro de 2024**, as empresas da Região Metropolitana de Curitiba, poderão trabalhar com seus empregados até às 22:00 (vinte e duas) horas, de segunda-feira a sexta-feira, respeitando a jornada de 08:00 (oito) horas diárias e 44:00 (quarenta e quatro) horas



semanais, com a possibilidade de 02:00 (duas) horas extras diárias, excetuando-se os dias abaixo informados:

a). Nos dias **07, 14 e 21 de dezembro de 2024 (sábados)**, o horário será até às 21:00 (vinte e uma) horas.

b). No período acima referido, para os empregados que trabalharem após às 19:00 (dezenove) horas, de segunda a sexta-feira, e após às 13:00 (treze) horas aos sábados, as empresas fornecerão o vale-refeição no valor mínimo de **R\$ 23,00 (Vinte e três reais)**.

**§ 1º** Independentemente da empresa já fornecer alimentação sob outra modalidade, inclusive Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), deverá fornecer, no mínimo, vale-refeição no valor de **R\$ 23,00 (Vinte e três reais)**. aos empregados que trabalharem após às 13:00 (treze) horas, nos sábados aqui previstos.

**§ 2º.** Os empregados que trabalharem, de segunda a sexta-feira, após às 19:00 (dezenove) horas e sábados após às 13:00 (treze) horas, em regime de horas extras e durante o período natalino, farão jus a um adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) nas primeiras 20 (vinte) horas extras do mês e 85% (oitenta e cinco por cento) nos excedentes, observado o constante no artigo 59 da CLT, as horas extras somente serão devidas se o empregado extrapolar seu horário semanal normal.

-

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DOMINGOS NATALINOS**

Nos dias **15 e 22 de dezembro de 2024 (domingos)**, a utilização do trabalho dos empregados integrantes da categoria será das 10:00 (dez) à 19:00 (dezenove) horas, com intervalo para refeição de 01:00 (uma) hora. Independente da forma de utilização dos trabalhadores, conforme a cláusula abaixo, em ambos os casos, será fornecida aos empregados gratuitamente nestes dias, o vale-transporte (ida e volta) e vale-refeição no valor de **R\$ 23,00 (vinte e três reais)**.

§ 1º. Os empregados que trabalharem nos dias **15.12.2024 ou 22.12.2024 (domingos)**, poderão optar por folga, respectivamente, a título de compensação nos dias **03.03.2025 ou no dia 04.03.2025**, além de folgar até as **13:00 (treze Horas) do dia 05.03.2025**. Tratando-se de uma compensação previamente ajustada entre as partes, não se observará aqui o previsto no artigo 67 da CLT. Os empregados, que trabalham normalmente após às 09:00 horas, poderão ser utilizados pela empresa em horário integral após às 13:00 horas de quarta-feira.

§ 2º. Caso o trabalhador não tenha interesse na folga compensatória do parágrafo anterior, este poderá trabalhar nos respectivos dias do Carnaval, sendo-lhe garantido o valor do salário hora acrescido de 100% (cem por cento), além do descanso semanal remunerado.

-

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BALANÇO**

As empresas poderão utilizar os integrantes da categoria profissional para realização de balanços, em até 2 (dois) domingos, no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, excetuando-se os domingos anteriores e posteriores a feriados, sem atendimento ao público consumidor e cumpridas as demais condições previstas nesta cláusula.

**§ 1º.** O trabalho prestado neste domingo será remunerado, devidamente acrescido do adicional de 100% (cento e por cento), sem prejuízo da remuneração do descanso semanal remunerado. No entanto, conforme previsto na Súmula nº. 146 do TST, não remunerando o descanso semanal, o empregado deverá ser compensado com uma folga durante a semana.

**§ 2º.** Para esse dia trabalhado, a empresa fornecerá gratuitamente, **vale-refeição** no valor mínimo de **R\$ 23,00 (vinte e três reais)** e **vale-transporte (ida e volta)**.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

a) A carga semanal será de 44:00 (quarenta e quatro) horas, exceto em se tratando de horas extras limitadas a 02h00 diárias pagas ou compensadas nos casos em que for adotado o sistema de compensação previsto pelo chamado: "Banco de Horas", estabelecido pela cláusula 34ª desta CCT.

b) As horas extras não compensadas pelo chamado sistema de "Banco de Horas" serão pagas com o adicional de 65% (sessenta e cinco por cento), nas primeiras 20 (vinte) horas extras no mês e 85% (oitenta e cinco por cento) nos excedentes, observando o disposto no artigo 59 da CLT.

c) O Empregado que trabalhar em regime extraordinário de segunda feira a sabado a empresa fornecerá vale-refeição em valor equivalente a **R\$ 23,00 (vinte e tres reais)**, em regime de horas extras, admitindo-se uma tolerância de até 00:40 (quarenta) minutos. A empresa poderá fornecer alimentação sob outras modalidades inclusive Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), restaurante ou em refeitório próprio, desde que garantido o lanche no valor mínimo de **R\$ 23,00. (vinte e tres reais)**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADO**

Fica facultada a utilização do trabalho dos integrantes da categoria **para Curitiba, no feriado Municipal**, no dia **08/09/2024**, a mão de obra terá direito à remuneração do mesmo devidamente acrescido do adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo da remuneração do descanso semanal remunerado. A empresa fornecerá nesse dia vale-refeição no valor mínimo de **R\$ 24,00 (vinte e quatro reais)**, além do vale-transporte (ida e volta) gratuitamente, bem como um abono de **R\$ 80,00 (oitenta reais)**, (não computável nos demais cálculos trabalhistas) no horário das 10:00 (dez) horas às 19:00 (dezenove) horas. No entanto, conforme previsto na Súmula nº. 146 do TST, desde que o empregado tenha uma folga compensatória durante a semana, o repouso semanal não será remunerado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

As empresas que desejarem adotar o sistema de compensação de jornada de trabalho, denominado "**Banco de Horas**", nos termos do artigo 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação da lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, § 5º, art. 59, poderá ser pactuado por acordo individual escrito, com o empregado, desde que a compensação ocorra no prazo máximo de 6 (seis) meses, dispensando-se o acréscimo do salário se o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

**§ 1º.** Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado terá direito à indenização dessas horas, com o acréscimo de 100% (cem por cento) sendo que eventual saldo negativo será desconsiderado.

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

**§ 3º.** Fica ajustado e aceito entre as partes convenientes, que poderá ser feito Acordo Individual entre os empregados e as empresas, aplicando o chamado "Banco de Horas", conforme previsto na Súmula 85 do TST. e nesta cláusula.

### **Férias e Licenças**

#### **Licença não Remunerada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

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

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, do Sindicato dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas. **No caso de atestados de filhos serão aceitos quando menores de 11 (onze) anos ou incapazes, limitados a 10 (dez) dias por ano.**

§ 1º. O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciante, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

§ 2º. No caso da mãe e o pai trabalharem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

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

### Disposições Gerais

#### Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CLAUSULA 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 10% (dez por cento) do valor do salário normativo, que reverterá em favor do empregado prejudicado.

### Outras Disposições

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Por decisão da Assembleia Geral Extraordinária, aberta no dia **23.05.2024**, as empresas das categorias econômicas representadas pelo Sindilijas Curitiba, deverão recolher a este Sindicato a contribuição assistencial patronal, também conhecida como contribuição negocial, até o dia **20 de julho 2024**, nas seguintes proporções:

FATURAMENTO ANUAL	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
Até R\$ 120.000,00	R\$ 180,00

De R\$ 120.000,00 a R\$ 240.000,00	R\$ 250,00
De R\$ 240.000,00 a R\$ 480.000,00	R\$ 450,00
De R\$ 480.000,00 a R\$ 720.000,00	R\$ 580,00
Acima de R\$ 720.000,00	R\$ 690,00

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 inteiros percentuais) 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 **Junho 2024 devidamente reajustada com o percentual de 5%(cinco inteiros percentuais)** e recolhido até o dia **10/07/2024**,

**§1** Em caso de não recolhimento até a data apazada, 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 (**MAIO**), desde que o comerciante 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 **12.06.2024 a 21.06.2024** 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 proceder oposição ao desconto, sendo-lhes igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados, sendo vedado ainda incentivá-los ou transportá-los individualmente ou em grupos para o ato de oposição perante o sindicato, sob pena de responderem por ato antissindical e/ou crime contra a organização do trabalho.

**§5.** O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do **§.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 comerciário beneficiado pelo trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que o sindicato teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados comerciários, e não apenas dos associados.

**§9.** Em conformidade com a nova tese fixada pelo STF-Supremo Tribunal Federal no Tema 935 da Repercussão Geral, *"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"* (STF, Pleno, ARE 1.018.459/PR, Rel. Min. Gilmar Mendes, sessão virtual de 14/4/2023 a 24/4/2023).

}

ARIOSVALDO ROCHA  
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

JORGE DIB MANNE

Vice-Presidente

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COM. E DO COM. VAREJ. DE MAQ. FERRAGENS TINTAS E  
MAT. ELETRICO E AP. ELETRODOM. DE 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>.