

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA REALIZADA EM 26 DE FEVEREIRO DE 2025 – APROVAÇÃO DAS PROPOSTAS/PAUTAS DE REIVINDICAÇÕES COM VISTAS À NEGOCIAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO – DATAS-BASE MARÇO, MAIO E JUNHO DE 2025.

Aos 26 de Fevereiro de 2025 (vinte e seis dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e cinco), às 19:00hs (dezenove horas), realizou-se a Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, em segunda convocação, legalmente convocada através do Edital de Convocação publicado no Jornal do Estado "BEMPARANÁ", publicado em 20/02/2025 (vinte de fevereiro de dois mil e vinte e cinco), Edição No. 12.595, página nº 13, "Publicidade Legal / Editais", cujo inteiro teor é o seguinte: EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - DATAS-BASE MARÇO, MAIO E JUNHO 2025. O Vice Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, artigo 35 do Estatuto Social CONVOCA todos os integrantes da categoria comerciária (como definida na Lei 12.790/2013, DOU 15/03/2013), associados e não associados, que mantêm relação de emprego com as empresas do comércio atacadista e varejista, em toda a sua base territorial (Municípios de Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Campina Grande do Sul, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais e Tunas do Paraná), a PARTICIPAREM da ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, a qual realizar-se-á no próximo dia 26 de fevereiro de 2025, às 18h (dezoito horas), em primeira convocação na sede da entidade localizada na Rua XV de Novembro No. 1040, Centro, Curitiba, Paraná, Telefone (41) 3322 0811, e-mail sindicom@sindicom.org, para deliberarem sobre a seguinte Ordem do Dia: 1) Leitura e aprovação da Ata da Assembleia anterior; 2) Apresentação e deliberação sobre as propostas (pautas) de reivindicações para a negociação das Convenções Coletivas de Trabalho junto às categorias econômicas representantes do comércio, envolvendo as datas-bases de MARÇO, MAIO E JUNHO DE 2025, visando à obtenção de vantagens econômico-sociais para os componentes das respectivas categorias profissionais; 3) Apresentação e deliberação sobre a proposta de fixação e desconto da Contribuição Assistencial/Taxa negocial (art. 16 do Estatuto Social), bem como a forma e os prazos para o desconto em folha de pagamento de todos aqueles que participam das categorias profissionais (CLT, art. 513, alínea "e") abrangidos pelas normas coletivas, inclusive a discussão e a deliberação sobre a forma, o momento e as consequências do exercício do direito de oposição do trabalhador; 4) Deliberação das condições em que haverá paralisação coletiva, na hipótese de recusa pela categoria patronal em discutir as reivindicações constantes da pauta a ser aprovada, ou cumprimento da mesma após formalizada; 5) Deliberação sobre a concessão de poderes específicos ao Presidente da entidade e/ou da Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Paraná para negociar e firmar a norma coletiva, ou instaurar Dissídio Coletivo de Trabalho nos termos da legislação vigente, bem como firmar Aditamentos durante a vigência, se for o caso. O item 1 será votado por aclamação e os itens 2, 3, 4 e 05 serão votados por escrutínio secreto, podendo serem votados individualmente ou em bloco(s), conforme decidir a Assembleia. Em conformidade com o artigo 19 do Estatuto Social, o quórum para instalação, funcionamento e validade da Assembleia será o de metade mais um dos comerciários existentes na base territorial (associados ou não associados), em primeira convocação ou, com qualquer número de presentes em SEGUNDA CONVOCAÇÃO, uma hora após, às 19h (dezenove horas), no mesmo dia e local. Os sócios serão identificados pela carteira social onde conste o número da matrícula no sindicato; os não sócios deverão exibir a CTPS onde conste o contrato de trabalho em empresa comercial localizada na base territorial. O presente Edital será afixado no Quadro de Avisos do Sindicato e publicado na forma do Estatuto Social. Curitiba/PR, 19 de fevereiro de 2025. José Milton Camargo, Diretor Vice- Presidente. Em atendimento ao artigo 22 do Estatuto Social, o Vice Presidente José Milton Camargo declarou instalada a Assembleia e compôs a Mesa Diretora dos Trabalhos, juntamente com Diretor 2º. Secretário (designado Secretário da Mesa Diretora), Sr. João Batista de Oliveira e o Sr. Renato Bertapeli Diretor Tesoureiro. A seguir o Sr. Presidente da Mesa Diretora disse que o item 1 seria votado por aclamação e os itens 2,3,4 e 5 teriam que ser votados por escrutínio secreto, como determinado na legislação, no próprio Edital e no Estatuto Social. Em atendimento Estatuto Social, artigo 28, §§ 1º, 2º e 3º, o Vice Presidente do Sindicato quem presidiu a Assembleia designou como Membros da Mesa Coletora de Votos o Sr. Nilson Pereira da Rocha (sócio nº 42.474) Presidente da Mesa Coletora de Votos), a Sr. Waldomiro LaFuente (sócio nº 37.910) Secretário da Mesa Coletora de Votos e a Srª Seli Terezinha Zoppo Ramos (sócia nº 42.586), Escrutinadora da Mesa Coletora de Votos). Ato contínuo, o Sr. Presidente da Mesa informou que iria submeter à Assembleia o item 1, Leitura e votação/aprovação da ata anterior, o que foi devidamente dispensada à leitura e devidamente aprovada por aclamação. Em sequência esclareceu que estaríamos apresentando para aprovação às propostas/pautas de reivindicações datas-bases Março 2025, Maio 2025 e Junho 2025. Esclareceu que as pautas de reivindicações foram elaboradas pela Diretoria e no ato apresentado aos os presentes na Assembleia através de distribuição de fotocópias, contendo a proposta de reajuste salarial e os pisos salariais aos integrantes da categoria, bem como todas as demais propostas de cláusulas sociais e econômicas a serem negociadas com a categoria econômica datas-bases Março/2025, Abril/2025 e Junho/2025 com as respectivas cláusulas diferenciadas em relação a cada data-base, em todas incluídas as cláusulas referente às Contribuições Assistencial/Taxa Negocial, com a respectiva forma e os prazos para o desconto em folha de pagamento de todos aqueles que participam das categorias profissionais (CLT, art. 513, alínea "e") abrangidos pelas normas coletivas, inclusive a discussão e a deliberação sobre a forma, o momento e as consequências do exercício do direito de oposição do trabalhador. Respondidos os questionamentos e feitas as explicações solicitadas, o Sr. Presidente da Mesa determinou que as propostas e demais itens constantes do edital fossem submetidas à votação em bloco, conforme permitido pelo Edital, tendo em vista que a Assembleia decidiu que deveriam ser aprovadas conjuntamente, pois a aprovação das propostas/pautas de reivindicações sugeria, por lógica, a aprovação dos demais itens do Edital, sendo certo que a cláusula de contribuição assistencial/Taxa Negocial de cada data-base estava detalhada em cada um dos róis submetidos à Assembleia, sendo certo ainda que o direito de oposição à contribuição será garantido nas normas coletivas a serem negociadas e formalizadas. O Presidente da Mesa Coletora de Votos, em atendimento ao artigo 29 do Estatuto Social, abriu a urna e exibiu-a aos presentes, comprovando estar vazia. Depois a fechou e determinou o início da coleta de votos dos presentes. Em atendimento ao artigo 27 do Estatuto Social, os presentes eram chamados um a um, na ordem constante da lista de presenças, apunham sua assinatura na folha de votação, recebiam a cédula de votação, rubricada pelos membros da mesa coletora, com as expressões "APROVO" e "NÃO APROVO" e depositavam seus votos na cabine indevassável. Terminada a votação, o Presidente da Mesa Coletora, juntamente com o Secretário e o Escrutinador, lacraram a urna e a rubricaram, entregando-a ao Presidente da Assembleia, juntamente com a lista, que tudo conferiu e determinou imediata apuração de votos. Os membros da mesa coletora abriram a urna, constataram que o número de cédulas coincidiam com a lista de votantes e fizeram a apuração tendo sido constatado o seguinte resultado: 95 (noventa e cinco) votos "SIM", nenhum voto "NÃO", nenhum voto NULO e nenhuma ABSTENÇÃO, tendo o Sr. Presidente da Mesa Diretora dos Trabalhos declarado a aprovação, através de escrutínio secreto e por unanimidade, das pautas de reivindicações Databases Março, Maio e Junho de 2025. O Presidente do sindicato e da Mesa Diretora declarou, ato contínuo, que em face do resultado apurado, e conforme decidido pela Assembleia, a Diretoria estava autorizada a negociar as pautas de reivindicações Datas-bases Março, Maio e Junho de 2025 com as categorias econômicas visando à formalização das Convenções Coletivas de Trabalho instaurando o respectivo dissídio coletivo se frustradas as negociações, sem prejuízo de greve parcial ou total da categoria. Declarou ainda que a Diretoria estava autorizada a outorgar procuração aos advogados do Sindicato e/ou da Federação, para acompanharem as negociações coletivas e, se for o caso, instaurarem dissídios coletivos. Declarou ainda que o Presidente/Diretoria estavam autorizadas a negociar formalizar Termos Aditivos à Convenção 2024/2025. O Sr. Vice Presidente do sindicato e da Mesa Diretora determinou a transcrição na presente ata das propostas/pautas (róis) de reivindicações aprovados, inclusive da cláusula relativa à contribuição assistencial/taxa assistencial, que passa a fazer parte das pautas(róis), cujo inteiro teor são os seguintes: PAUTA/ROL DE REINVIDICAÇÕES DATA BASE DE MARÇO-2025 : Em 1º DE MARÇO DE 2025, haverá a recomposição do poder aquisitivo dos salários dos integrantes da categoria pela aplicação do INPC/IBGE acumulado no período de 01/03/2024 a 28/02/2025, mais um ganho real de 4% (quatro por cento). 1.1. Aos empregados admitidos após 1º DE MARÇO DE 2024, será garantido reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até 28 de FEVEREIRO/2025, respeitando o critério estabelecido acima. 1.2. No curso da vigência deste instrumento coletivo, na hipótese da inflação acumulada atingir 5% (cinco por cento), e em cada vez que tal se verificar, os salários, inclusive os pisos salariais, serão automaticamente corrigidos. 2. PISO SALARIAL: Piso Salarial mínimo mensal, a partir de 1º DE MARÇO DE 2025, igual a R\$ 4.000,00 (quatro mil e reais) para todos os integrantes das categorias profissionais abrangido pelo presente instrumento coletivo, exceto comissionistas. 2.1. PISO DOS COMMISSIONISTAS: Garantia de remuneração mínima mensal de R\$ 5.000,00 (cinco mil, reais) a partir de 1º DE MARÇO DE 2025. 3. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO: Estabelece-se a multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias e de 5% por dia, no período subsequente. (Precedente Normativo nº. 72 do TST). 4. PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE: Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao empregado o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia. 5. MÉDIA DE COMMISSIONISTAS: A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo de férias, gratificação natalina (13º salário) e verbas rescisórias, será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC/IBGE acumulado no período, conforme tabela a ser fornecida pela Entidade Sindical dos Empregados. Na hipótese de extinção do INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, adotar-se-á o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas, ou outro índice que vier a substituí-los. 5.1. No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas pelos mecanismos aqui indicados, nos 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento. 5.2. No cálculo da gratificação natalina (13º salário) será a média das comissões, atualizadas, no ano de referência, a contar a partir de janeiro do respectivo ano. 6. GESTANTES COMMISSIONISTAS: Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade, a remuneração a ser observada

corresponderá à média das comissões dos 12 (doze) últimos meses, utilizando-se para a atualização, o mesmo mecanismo descrito no caput desta cláusula. **6.1.** No verso do recibo de pagamento de 13º Salário, Férias e verbas rescisórias deverão constar relação mês a mês das comissões auferidas no ano de referência ou no período aquisitivo, respectivamente, com a indicação dos índices usados mês a mês para a correção. **6.2.** Os critérios constantes desta cláusula serão utilizados também para o pagamento dos 30 primeiros dias de afastamento por doença ou acidente, havendo ou não benefício previdenciário. **7. PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS:** Durante a vigência deste instrumento coletivo os empregadores fornecerão 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, independentemente da inflação do mês e/ou do período. **8. 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 adotar as medidas que julgarem necessárias, facultando-se o dissídio coletivo de greve e/ou de natureza jurídica em caso de insucesso da negociação. **9. RELAÇÃO DE VENDAS:** As empresas deverão fornecer aos empregados o valor total de suas vendas no mês, para comprovação da base de cálculo das comissões, repouso semanal, fundo de garantia e contribuição previdenciária junto ao contracheque. **10. FATURAMENTO:** As comissões reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador. **11. PAGAMENTO DE COMISSÕES:** Quando a empresa realizar vendas no sistema direto, pela diretoria, gerências ou chefias, e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar-lhes as comissões correspondentes quando o empregado tiver exclusividade de área, setor ou produto, ou rateá-las entre os vendedores, caso inexistir essa exclusividade. **12. BALANÇO:** O trabalho para balanço de estoques será desenvolvido, de preferência, no horário de trabalho; não sendo possível, a empresa formalizará acordo com anuência do sindicato obreiro, respeitando os incisos abaixo: **12.1.** Considerando o sacrifício físico e social produzido por esse horário especial, a empresa compromete-se a realizar, no máximo, dois (02) inventários por ano, tão somente de segunda-feira a sábado. Vedado à utilização dos empregados em domingos e feriados. **12.2.** Nesse dia, o vale-transporte de ida/volta ao trabalho e a alimentação, será fornecido gratuitamente pela empresa. **12.3.** Esse trabalho será remunerado mediante a hora normal acrescida de 150% (cento e cinquenta por cento). O valor hora do comissionista será apurado pela média das comissões percebidas no último trimestre trabalhado. **12.4.** É vedada a utilização do empregado estudante ou que tenha outro trabalho, no mesmo horário que será realizado o balanço. **13. COMISSÃO DE COBRANÇA:** São assegurados aos vendedores direito à comissão de 10% (dez por cento) sobre as cobranças que realizarem, respeitadas as taxas já em vigor, se superiores, desde que o contrato não estipule obrigatoriedade de cobrança. (Precedente Normativo nº. 15 do TST). **14. JORNADA DE TRABALHO – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO:** Nos termos do artigo 3º da Lei 12.790 de 14.03.2013, a jornada de trabalho será de 08 (oito) horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira e de 04 (quatro) horas aos sábados, respeitado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. **14.1.** Fica estabelecida a possibilidade de celebração, de Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba e, as Empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT. **14.2.** É imprescindível a participação da entidade sindical nas negociações de trabalho que envolva compensação, prorrogação e banco de horas, nos termos do parágrafo 1º do artigo 3º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013 e do art.8º., inciso III, da Constituição Federal vigente. **14.3** Tratando-se de regime de compensação de jornada, no caso da jornada 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), é essencial para sua validade a previsão em acordo coletivo de trabalho (ACT) ou convenção coletiva de trabalho (CCT), nos termos do artigo 7º., XIII, da Constituição Federal. **15. DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:** No caso do empregado chegar atrasado ao serviço e o empregador permitir seu trabalho neste dia, fica assegurado o repouso semanal remunerado. (Precedente Normativo nº. 92 do TST). **16. EMPREGADOS NA FUNÇÃO DE CAIXA - BENEFÍCIOS:** A todos os empregados comerciais que exercerem a função de caixa e/ou assemelhados, ficam garantidos os seguintes benefícios: **16.1** Conferências de valores de caixa feita em presença do operador responsável; sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, tampouco será responsabilizado por quaisquer diferenças. **16.2.** Remuneração mensal de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, a título de "Quebra de Caixa". **16.3.** Jornada de trabalho de seis(06) horas diárias, vedada qualquer prorrogação. **17. DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO:** Os valores recebidos através de cheques e/ou cartões de créditos e devolvidos a qualquer título, não serão descontados do empregado. (Precedente Normativo nº. 14 do TST). **18. GARANTIA DE SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO:** O empregado admitido para a função de outro, despedido sem justa causa, perceberá salário igual ao do empregado substituído. **19. FUNÇÕES:** Nos termos do artigo 2º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, na admissão deverá ser especificada a função para a qual o empregado está sendo contratado, com anotações no registro de empregados e CTPS, sendo vedada a admissão de trabalhadores para exercício de funções designadas como de "serviços gerais" ou outras denominações semelhantes. **19.1 CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS:** Observadas as disposições do artigo 2º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, fica proibida a utilização de vendedores para carga e descarga de mercadorias vindas de fornecedores e de outras unidades da empresa, sob pena de pagamento em triplo das horas utilizadas nessas atividades, sejam elas dentro ou fora da jornada normal de trabalho. **20. PROMOÇÃO E AUMENTO SALARIAL:** Toda mudança de cargo ou função, definida como promoção, será acompanhada de efetivo aumento salarial, devido a partir do mês em que se efetivar a mudança, e com a imediata anotação na CTPS. **21. ASSENTOS:** Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos de clientes, principalmente para aqueles que exercem a função de caixa. **22. 13º SALÁRIO:** As empresas terão até o dia 30 de Junho para efetuar o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário e até o dia 20 de Dezembro para pagamento da 2ª (segunda) parcela. Aos comissionistas deve ser paga a complementação até o 5º (quinto) dia útil do mês de Janeiro, sob pena de multa correspondente aos dias de salários até a data do efetivo pagamento. **23. FÉRIAS PROPORCIONAIS:** Na cessação do contrato de trabalho, desde que não haja sido demitido por justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito a remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. **24. PAGAMENTO DAS FÉRIAS:** As férias serão pagas com abono constitucional, independentemente de serem gozadas ou indenizadas. **25. ADICIONAL DE FÉRIAS:** As empresas concederão, segundo as condições adiante especificadas, um adicional a ser pago por ocasião da concessão das férias ao empregado, independentemente do benefício previsto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal, na seguinte proporção: a) um (01) ano - 25% (vinte e cinco por cento); b) dois (02) anos - 45% (quarenta e cinco por cento); c) três (03) anos - 50% (cinquenta por cento); d) quatro (04) anos - 60% (sessenta por cento); e) cinco (05) a 7 (sete) anos 80% (oitenta por cento); f) oito (08) a nove (09) anos - 85% (oitenta e cinco por cento); g) 10 (dez) anos ou mais - 100% (cem por cento). **25.1.** O tempo de serviço dos empregados será apurado na data em que se completar o período aquisitivo de férias, caso em que o adicional será devido integralmente. **25.2.** Na hipótese de dispensa sem justa causa, assim como no caso de pedido de demissão de empregados com um (01) ou mais anos de serviço. **25.3.** O pagamento do adicional será devido proporcionalmente ao período aquisitivo de férias incompleto em tantos 1/12 (um doze avos) quantos forem os meses decorridos deste período, considerando como mês completo as frações iguais ou superiores a 15 (quinze) dias. **25.4.** As percentagens do caput serão aplicadas sobre o salário-base mensal percebido pelo empregado no dia do início do gozo das férias, acrescido de horas extras, ajuda de custo, salário-família, adicional noturno, gratificação de função, comissão e outros. **25.5.** Fica facultado ao empregado optar pelo recebimento do adicional previsto nesta cláusula no mês de aquisição do direito a férias, nos meses subsequentes, ou no mês do respectivo gozo de férias, se operando, em qualquer hipótese, sua plena quitação. **26. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS:** O início de gozo das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dia de compensação de repouso semanal, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias. (Precedente Normativo nº. 100 do TST). **26.1 RETORNO DE FÉRIAS:** Fica vedada a dispensa de empregados nos 30 (trinta) dias subsequentes ao retorno das férias. Em caso de concessão de férias de forma parcelada, o empregado não poderá ser dispensado até que se completem 30 (trinta) dias após o último período concessivo. **27. FÉRIAS DO ESTUDANTE:** O período das férias do empregado estudante coincidirá com o de suas férias escolares. **28. ABONOS DE FALTAS:** Ficam estabelecidos os seguintes abonos em favor da categoria profissional no caso de faltas conforme a seguir justificadas: **28.1.** abono de faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem exames. **28.2.** abono de faltas às mães empregadas para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, comprovados por atestado médico. (Precedente Normativo nº. 95 do TST). **28.3.** Abono de faltas aos empregados em geral para acompanhamento de tratamento de saúde, em caso de doença grave do cônjuge ou filho menor, comprovada por atestado médico. **28.4.** Abono de faltas no caso de greve no transporte coletivo urbano, exceto se a empresa fornecer transporte no dia da greve. **28.5.** Abono de faltas de três (03) dias de afastamento no caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica e de 1 (um) dia de afastamento no caso de parente colateral. **29. PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO DO ESTUDANTE:** É vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar. (Precedente Normativo nº. 32 do TST). **30. ATESTADOS:** Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas. **31. CAT – COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO:** As empresas deverão comunicar o Acidente de Trabalho a Previdência Social através do preenchimento do formulário CAT com a obrigatoriedade da entrega de cópia fiel ao empregado e ao Sindicato Obreiro no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência (Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional - Lei 8.213/91 - artigos 22 e parágrafos e 23). **31.1.** Pelo descumprimento por parte da empresa quanto ao não preenchimento e entrega do formulário, independentemente da multa aplicada pela Lei nº. 8.213/91 ensejará multa no valor correspondente ao salário percebido em favor do empregado prejudicado. **32. REEMBOLSO DE DESPESAS DE FARMÁCIA:** As empresas reembolsarão aos empregados as despesas havidas com farmácia na aquisição de medicamentos para si ou seus dependentes legais, mediante receita médica emitida por médico do seu ambulatório, por clínicas com elas conveniadas ou por médicos da entidade sindical, sendo que neste caso a entidade obreira deverá autenticar a receita médica. **33.**

DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA: Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante da ruptura, sob pena de presunção de injusta despedida. **34. ESTABILIDADE À GESTANTE:** É fixada estabilidade provisória à gestante, desde o início da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença legal, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo, independentemente do conhecimento ou não do empregador; tal garantia vale, inclusive, nos contratos de experiência e nos casos de adoção. **35. AMAMENTAÇÃO:** É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir com as determinações dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 e do artigo 396, ambos da CLT. (Precedente Normativo nº. 6 do TST). **36. CRECHES:** As empresas propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência dos filhos de seus empregados até 6 (seis) anos de idade, de acordo com o inciso XXV, Art. 7º, da Constituição Federal. (Precedente Normativo nº. 22 do TST), independentemente do número de empregados, do porte e/ou da atividade econômica. **37. ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA:** O empregado que for acometido de doença, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 12 (doze) meses após o seu retorno ao serviço, desde que o afastamento, em decorrência do auxílio-doença, tenha prazo igual ou superior a 15 (quinze) dias. **37.1.** As empresas que pagam planos de saúde aos empregados, independentemente de realizar descontos em seus salários do seu percentual, não poderão cessar tal benefício quando o empregado for acometido de doença. **38. ESTABILIDADE POR ACIDENTE DE TRABALHO:** Fica assegurada ao trabalhador a estabilidade no trabalho, por 12 (doze) meses (Lei 8.213/91, Artigo 118), independentemente do tempo de afastamento. **39. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE:** A empresa complementarará o valor do auxílio-doença ou acidente pago pela Previdência Social até o limite da remuneração que deveria estar sendo percebida, se em serviço ativo estivesse o obreiro (Artigo 63, parágrafo único, Lei Nº 8.213/91). **40. INDENIZAÇÃO - PREJUÍZOS:** Toda empresa que causar prejuízo ao empregado ou ex-empregado, desde que devidamente comprovada sua negligência ou falha intencional, pelo órgão competente (INSS ou CEF), no que diz respeito ao recebimento de auxílio doença previdenciário, pensão ou PIS, por informação incorreta ou falta de recolhimento, indenizará diretamente o prejudicado no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas. **41. ABONO DE APOSENTADORIA:** Aos empregados que se aposentarem por tempo de serviço, conforme parâmetros da Previdência Social será pago um abono equivalente ao último salário nominal recebido pelo empregado. Se houver desligamento, receberá na rescisão contratual e, se optar por continuar trabalhando, será lançado em folha de pagamento, nas seguintes proporções, em função do seu tempo de trabalho na empresa: a) mais de 5 (cinco) anos – 1 (um) salário; b) mais de 8 (oito) anos – 2 (dois) salários; c) mais de 12 (doze) anos – 3 (três) salários; d) mais de 16 (dezesesseis) anos – 4 (quatro) salários; e) mais de 20 (vinte) anos – 5 (cinco) salários; f) mais de 24 (vinte e quatro) anos – 6 (seis) salários. **42. COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas, aos empregados, de holerites, recibos e/ou por meio eletrônico, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; **43. CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO:** Para efeito de aplicação dos benefícios previstos no instrumento coletivo, serão computados no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, os períodos de trabalho anteriormente prestados à empresa do mesmo grupo empresarial e da mesma categoria econômica. **44. ANOTAÇÃO EM CTPS:** É obrigatória as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos salários reajustados e dos percentuais de comissão. O descumprimento incidirá multa no valor equivalente a 10 (dez) salários nominal a favor do empregado prejudicado sem prejuízo das demais cominações legais. **45. ADMISSÃO DE MENORES:** Os menores serão admitidos ao emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho, ainda que originários de convênios entre empresa e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados. **46. SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurado ao empregado em idade de convocação para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego, desde o alistamento até 180 (cento e oitenta) dias após a baixa ou desincorporação. **47. QUITAÇÃO:** Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo de lei (artigo 477, §6º e IN.03/MTb) em caso de rescisão contratual, sob pena do pagamento de 2 (dois) salários do respectivo empregado, até a data do efetivo pagamento, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além da multa prevista no artigo 477, § 8º da CLT. **47.1.** Quando o empregado comissionista for dispensado, no verso ou anverso do TRCT, deverá constar relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices usados nas correções. **47.2.** No caso de rescisão complementar a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias, após a publicação pelo Governo Federal do índice oficial que a corrigirá. Inadimplido o prazo, incorrerá nas multas acima mencionadas. **47.3.** As rescisões de contrato de trabalho deverão ser pagas em dinheiro ou depósito, também em dinheiro, em conta-corrente do empregado, mediante comprovação. **47.4.** Pagamentos em cheque visado ou administrativo da respectiva praça de pagamento, somente de segundas-feiras às quintas-feiras. Nas sextas-feiras e vésperas de feriados os pagamentos, só serão aceitos em dinheiro. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro, conforme artigo 477, §4º, da CLT. (Precedente Normativo nº. 58 do TST). **47.5.** Toda rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço, será homologada na entidade sindical dos empregados, devendo a homologação ser efetivada no prazo do art.477 e seus parágrafos, sendo ineficaz o simples crédito na conta do empregado para elidir a multa da lei e desta norma coletiva. **47.6.** No ato da homologação deverá o empregador apresentar também os 6 (seis) últimos comprovantes de pagamento mensais. **48. 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. **48.1.** A prerrogativa do empregador de definir padrão de vestimenta, bem como outras formas de identificação e propaganda, encontra limites nos direitos fundamentais dos empregados, devendo o empregador – na definição de uniformes, logomarcas e outros itens de identificação – preservar direitos individuais, tais com os relacionados a privacidade, honra e pudor pessoal, e não exclui a aplicação do artigo 20º do Código Civil Brasileiro. **49. CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS:** A média das horas extras e de seus acréscimos específicos deverá integrar a remuneração para efeitos do 13º salário, férias, indenização de férias (Artigo 7º, XVII da Constituição Federal), aviso prévio, da indenização por tempo de serviço, da indenização adicional e dos descansos semanais remunerados, além de refletir no FGTS, e será calculada multiplicando-se o número médio mensal das efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluído o adicional correspondente. **50. CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS:** A média das horas extras e de seus acréscimos específicos deverá integrar a remuneração para efeitos do 13º salário, férias, indenização de férias (Artigo 7º, XVII da Constituição Federal), aviso prévio, da indenização por tempo de serviço, da indenização adicional e dos descansos semanais remunerados, além de refletir no FGTS, e será calculada multiplicando-se o número médio mensal das efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluído o adicional correspondente. **51. LICENÇA:** As empresas se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados, inclusive dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço da Entidade, quando participarem de encontros, reuniões, conferências, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada com a devida antecedência e não superior a 10 (dez) dias por ano. **52. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado por escrito e a assinatura do empregado, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia ao empregado, mediante recibo, tendo como prazo máximo 30 (trinta) dias, valendo o mesmo para eventual prorrogação, sendo que no caso de menor, deverá ser acompanhado de assinatura do representante legal. **53. REFEIÇÃO:** As empresas se obrigam a fornecer aos empregados almoço (refeição) ou vale-refeição, nos termos do Programa Nacional de Alimentação (Lei nº. 6.321, de 14.04.1976, regulamentada pelo Decreto 78.676, de 08.11.76), com limite mínimo diário de R\$ 60,00 (sessenta reais) por refeição e por empregado. **54. INTERVALOS:** Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado. **55. VALE-TRANSPORTE:** Os empregadores concederão o vale-transporte aos empregados que os utilizarem, integral e gratuitamente, sem nenhum desconto em folha de pagamento, considerando-se a totalidade paga como parcela meramente indenizatória, dedutível como despesa operacional, não se integrando na remuneração para nenhum efeito, na forma do artigo 458, §2º, da CLT (red. Lei 10.243/2001), sendo vedado o pagamento em espécie. **56. TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS:** Os empregados que laborarem após as 19:00 (dezenove) horas, terão direito ao pagamento em espécie de R\$ 100 (cem reais) para cada dia trabalhado, para fazer face às despesas com refeição. **57. GFIP e DARE PREVIDENCIÁRIO:** As empresas se obrigam a encaminhar à entidade sindical dos trabalhadores, uma via de sua GFIP/ DARE PREVIDENCIÁRIO – Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes. (Adaptação do Precedente 111 do TST); **58. SEGURO DE VIDA:** Fica assegurado seguro de vida a todo integrante da categoria, com indenização igual a 50 (cinquenta) pisos salariais da categoria. **59. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:** Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria. **60. ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno, como definido em lei, será remunerado com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. **61. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:** O trabalho perigoso, o trabalho insalubre e o trabalho penoso terão adicional de 50% (cinquenta por cento). **62. REPOUSO SEMANAL:** O repouso semanal, devidamente remunerado, será fruído aos domingos. Nas atividades consideradas essenciais e que por natureza determinem trabalho nos domingos será garantido aos empregados o repouso em no mínimo dois domingos no mês. **63. FERIADOS:** Fica vedado a utilização dos empregados nos dias considerados feriados (nacionais, estaduais e municipais), sob pena de multa de 3 (três) salários normativos vigentes a ser pago a cada empregado prejudicado, salvo aqueles com previsão em acordo coletivo de trabalho. **64. REPOUSO SEMANAL DE COMMISSIONISTAS:** Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605, de 05.01.49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente. **65. ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA:** As empresas abrangidas pelo presente instrumento normativo celebrarão convênios no sentido de proporcionar aos empregados participarem de planos e/ou seguros de

assistência médica-odontológica. **66. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:** O aviso prévio proporcional devido pelo empregador ao empregado despedido injustificadamente será pago da seguinte forma: a) 30 (trinta) dias para o empregado que tiver menos de 1 (um) ano de serviço prestado na empresa; b) 33 (trinta e três dias) para os empregados com mais de 1 (ano), inclusive, prestado à mesma empresa, e assim sucessivamente, até o limite legal de 60 (sessenta) dias; sem prejuízo do disposto acima, fica preservado o direito dos integrantes da categoria profissional ao aviso prévio proporcional que já constava nas CCT's anteriores, da seguinte forma, quando mais benéfico: a) de 5 a 10 anos de serviço na empresa - 60 (sessenta) dias; b) de 10 a 15 anos de serviço na empresa - 90 (noventa) dias; c) de 15 a 20 anos de serviço na empresa - 120 (cento e vinte) dias; d) mais de 20 anos de serviço na empresa - 150 (cento e cinquenta) dias. **66.1.** O empregado ficará obrigado ao cumprimento apenas dos 30 (trinta) dias iniciais, se assim determina o empregador, e receberá o período restante como parcela meramente indenizatória, sobre a qual não haverá incidência de INSS e IRRF. **66.2.** O empregado despedido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa dos dias não trabalhados. (Precedente Normativo nº. 24 do TST). **67. ANUÊNIO E GRATIFICAÇÃO:** A todo empregado componente da categoria fica assegurado anuênio, igual a 3% (um por cento) de sua remuneração, por ano de serviço completado ao mesmo empregador e, mensalmente as empresas pagarão a seus empregados a título de gratificação para cada ano de trabalho exercido na mesma empresa conforme tabela: Acima 365 dias Contrato na mesma empresa + 03,00% sobre Salário Bruto Mensal Acima 730 dias Contrato na mesma empresa + 06,00% sobre Salário Bruto Mensal Acima 1095 dias Contrato na mesma empresa + 09,00% sobre Salário Bruto Mensal Acima 1460 dias Contrato na mesma empresa + 12,00% sobre Salário Bruto Mensal Acima 1825 dias Contrato na mesma empresa + 15,00% sobre Salário Bruto Mensal. **68. CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS:** As empresas representadas pelos Sindicatos Patronais concederão a seus empregados uma cesta básica de alimentos, nos termos do Programa de Alimentação ao Trabalhador - PAT, instituído pela Lei 6.321/73, regulamentada pelo Decreto 5, de 14.01.91, entregues na primeira quinzena de cada mês, em valor não inferior ao equivalente a 25% (vinte e cinco) do salário mínimo. **68.1.** Por opção escrita da maioria dos trabalhadores em cada empresa, a cesta básica poderá ser substituída pela concessão de vale-alimentação no valor correspondente para aquisição dos alimentos. **68.2.** A cesta básica será entregue no máximo até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado e será mantido o seu fornecimento durante as férias, afastamento do trabalhador por doença ou acidente e às gestantes no período de afastamento. **69. PENALIDADE:** Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 1 (um) salário percebido pelo empregado, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais convenentes. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. **70. ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS:** O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido. (Precedente Normativo nº. 8 do TST). **71. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS:** As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de Contribuição Sindical Contribuição Assistencial/Taxa Negocial, com a relação nominal dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto. (Precedente Normativo nº. 41 do TST). **72. FORMULÁRIOS À PREVIDÊNCIA:** Quando da solicitação pelo empregado, mesmo após a rescisão contratual, do preenchimento de formulários relativos a concessão de benefícios previdenciários vinculados a informação inerente ao período de trabalho na empresa, a mesma não poderá deixar de fazê-lo sob pena de indenização dos prejuízos da negativa de fornecimento. **73. CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO:** As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões ou fichas-ponto, inclusive aos empregados que prestam serviço externo. **73.1 - CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO:** Com fundamento na Portaria nº. 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. **74. CIPA - SUPLENTE - GARANTIA DE EMPREGO:** Concede-se a garantia do artigo 165, da CLT aos suplentes da CIPA. **75. DIA DO COMERCIÁRIO:** Em homenagem ao Dia do Comerciário (30 de outubro), instituído pela Lei 12.790/2013, as empresas se comprometem a não exigir trabalho dos comerciários bem como a conceder um abono de 5%(cinco por cento) incidente sobre o salário mensal. **76. BASE TERRITORIAL:** O presente instrumento alcança todos os contratos de trabalho entre os integrantes das categorias profissionais e econômicas, constantes da base territorial da Entidade Sindical dos Empregados, nos municípios de Curitiba, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Magro, Campo Largo, Colombo, Contenda, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais e Tunas do Paraná. **77. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS:** Em atendimento a dispositivos legais fica estabelecida a obrigatoriedade das empresas em firmarem com seus empregados, o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados. Para estabelecer os critérios de distribuição do valor encontrado, será formada comissão em cada empresa, composta de um representante do empregador, um representante dos empregados, e um Presidente - com voto de qualidade - indicado de comum acordo pelos dois, dentre pessoas de qualificação técnica e também por um representante indicado pelo Sindicato Obreiro. **77.1.** As empresas abrangidas, pelo presente instrumento coletivo distribuirão aos respectivos empregados, 35% (trinta e cinco por cento) do total líquido de seus lucros ou resultados positivos, a título de participação. (Lei 10.101/2000), ficando garantido o pagamento de uma remuneração mensal no caso da empresa optar pelo sistema de "lucro presumido". **77.2.** A comissão terá mandato de 2 (dois) anos, sendo que o representante dos empregados eleito em processo direto, gozará de garantia de emprego desde a inscrição de seu nome até 1 (um) ano após o final do mandato, nos moldes do artigo 543, da CLT. **77.3.** A distribuição dos lucros referentes a cada exercício, considerado o ano civil, encerrado em 31 de Dezembro de cada ano, será calculada até 28 de Fevereiro seguinte, ocorrendo o pagamento até, no máximo, dia 10 de Março de cada ano. **77.4.** Em não havendo a formação da comissão e/ou a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho disciplinando o PLR fica garantido aos empregados o recebimento de uma remuneração mensal adicional a ser paga durante o mês de março de cada ano. **78. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA:** Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária. (Precedente Normativo nº. 91 do TST). **78.1.** As empresas com mais de 10 (dez) empregados designarão local adequado para que a entidade sindical possa se reunir com os trabalhadores. **79. SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS:** Aos empregados que operam entregas de mercadorias será garantido um seguro de acidentes pessoais igual a 50 (cinquenta) vezes o piso salarial da categoria. **80. FALECIMENTO DE EMPREGADO:** No caso de falecimento do empregado, se obrigam as empresas a comunicarem tal fato à Entidade Sindical dos Empregados, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento do fato, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a seguinte indenização: a) falecimento do empregado, por morte natural ou acidental, não decorrente da relação de trabalho, será pago 3 (três) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 6 (seis) pisos salariais da categoria, vigentes na data do falecimento do empregado; b) falecimento do empregado, por motivo de acidente do trabalho, incluindo o acidente de trajeto, será pago 5 (cinco) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 8 (oito) pisos salariais da categoria, vigentes na data do falecimento do empregado. **81. FOLGA NOS DIAS OU DIA ANTERIOR OU POSTERIOR A FERIADOS:** Fica facultado à empresa em comum acordo com os empregados conceder folga nos dias ou dia anterior ou posterior a feriados sem anuência do sindicato obreiro compensando as horas do dia ou dias que antecedem ao feriado. **81.1.** Antecipadamente ao respectivo feriado poderá haver a compensação do dia ou dias a ser folgado de segunda-feira as sextas-feiras consecutivas ou alternadas. **81.2.** O empregado que tiver saldo de horas positivas e que for desligado da empresa por qualquer motivo antes do feriado a ser compensado, receberá as horas excedentes como extras, conforme CCT em vigor. **81.3.** Para as empresas que já possuem acordo de prorrogação ou supressão do sábado devem observar a jornada semanal respeitando a compensação do feriado ponte e do sábado quando houver, no limite máximo de 2:00 (duas horas) diárias. **82. PERCENTUAL DE COMISSÃO - REGISTRO NA CTPS:** Para registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social em se tratando de empregado comissionista é obrigatório a anotação do percentual de comissão a que faz jus (Precedente Normativo nº. 5 do TST). **83. RETENÇÃO DE CTPS:** Será devido a indenização de 1 (um) dia de salário ao empregado, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas. **84. VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL NO CURSO DO AVISO PRÉVIO:** No prazo de cumprimento do aviso prévio, ficam vedadas quaisquer alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho e/ou função, sob pena de rescisão imediata do contrato, devendo o empregador indenizar o pagamento do aviso prévio. **85. LICENÇA PATERNIDADE:** Será concedida licença paternidade de 8 (oito) dias, a contar da data do nascimento, sob pena de pagamento de salário dos dias correspondentes. **86. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇAS GRAVES - GARANTIA DE EMPREGO:** O empregado portador de doenças graves tais como, portadores do vírus HIV, Neoplasia maligna, fica assegurado garantia de emprego, não podendo ser demitido salvo por falta grave. **87. REVISTA:** Fica proibida a realização de revistas íntimas nos trabalhadores representados pelo sindicato da categoria profissional, ainda que por pessoas do mesmo sexo, e a que título e forma forem, podendo a empresa adotar outros mecanismos (eletrônicos, vídeos, etc.) de controle de seu quadro de pessoal, desde que não invada a intimidade dos empregados. **88. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR:** No primeiro dia de trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quantas necessárias para demonstração e instrução de utilização dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercido, do local de trabalho, como também o programa de prevenção de acidentes do trabalho desenvolvido na empresa, com acompanhamento de empregado da área

de segurança; 89. **ASSÉDIO MORAL E/ OU SEXUAL:** As empresas se comprometem a adotar políticas internas aptas a coibir todas as formas de assédio moral e/ ou sexual contra os trabalhadores e, principalmente, contra as trabalhadoras, comprometendo-se ainda a informar o sindicato profissional, anualmente, sobre as medidas adotadas. **90. DA HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (TRCT):** Os sindicatos convenentes ajustam que - independentemente da revogação do §1º, do art.477 da CLT, através da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) - que o ato de assistência na rescisão contratual (TRCT), para o trabalhador e empregador, será obrigatório (sob pena de nulidade e ineficácia) e realizado pelo sindicato da categoria profissional, tudo em consonância com os princípios basilares do direito do trabalho e da vedação de retrocesso social, cuja incidência impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. **90.1.** Havendo o descumprimento por parte da empresa, incidirá a multa constante desta norma coletiva, em favor do empregado comerciário, para cada TRCT que não for homologado e/ou se apresentar sem assistência sindical, sem prejuízo da nulidade e ineficácia do TRCT como documento de quitação liberatória das verbas demonstradas, tudo na forma do art.9º, da CLT. **91. DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:** As empresas ficam obrigadas a manter em quadro de avisos uma cópia da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor; **92. REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE COMERCÁRIO:** Os integrantes das categorias econômicas representadas deverão observar o disposto na Lei nº 12.790/2013, que trata da regulamentação do exercício da profissão de comerciário; **93. ESTABILIDADE:** Fica assegurada aos empregados a estabilidade no emprego pelo período de vigência da presente convenção coletiva de trabalho. **94. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS:** As empresas ficam obrigadas a descontar, de cada integrante da categoria profissional, beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba o percentual de 5% (cinco por cento), dos salários do mês de MARÇO - 2025, devidamente corrigidos, a título de contribuição assistencial/taxa negocial, desde que o comerciário não tenha recolhido no emprego anterior. **94.1.** As empresas se obrigam a recolher a contribuição *supra*, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, mediante guia fornecida pelo sindicato. **94.2.** 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. **94.3.** As empresas/empregadores do comércio deverão, ainda, proceder ao desconto da contribuição assistencial/taxa negocial dos novos empregados admitidos após a data-base (MARÇO/2025), desde que o comerciário não tenha recolhido no emprego anterior, observando-se o mesmo percentual. **94.4.** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida contribuição/taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente na sede do Sindicato (mediante protocolo), no período de 10 dias corridos a ser fixado na futura norma coletiva, em requerimento manuscrito (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, o qual deve constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. **94.5.** Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas relação com a cópia das oposições, no prazo de 05 (cinco) dias após a data de oposição. **94.6.** 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 a 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. **94.7.** O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação da cláusula **94.6** 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 revertará em favor da entidade sindical dos empregados, sem prejuízo de apuração de ato antissindical a ser objeto de denúncia ao Ministério Público do Trabalho. **94.8.** As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum, ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores convenente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo. **94.9.** 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. **94.10.** 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. **94.11.** 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). **95. DIRIGENTE SINDICAL:** Ao dirigente sindical, efetivo ou suplente, afastado da empresa para prestar serviços ao sindicato e à categoria, em tempo integral, fica garantida a percepção de salários e reflexos legais, pagos pela própria empresa. **96. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL:** A contribuição sindical legal possui natureza jurídica tributária (gênero "tributo" / espécie "contribuição para fiscal"), conforme disposto nos artigos 3º, 5º, 8º, e 217, inciso I, do Código Tributário Nacional (Lei No. 5.172/66, recepcionada pela CF/88 como Lei Complementar, conforme inúmeras decisões do STF). **96.1.** As partes ajustam e reconhecem que é lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto da contribuição sindical, mediante deliberação de Assembleia Geral Extraordinária, especialmente convocada para este fim, nos termos do Estatuto Social, com a convocação por Edital de toda a categoria profissional representada, independentemente de associação e/ou sindicalização. **96.2.** Havendo deliberação positiva da AGE dos comerciários, conforme prevista *supra*, as empresas se obrigam a descontar e recolher a contribuição sindical de todos os empregados comerciários nas épocas próprias previstas na CLT, efetuando os recolhimentos e enviando a relação dos descontos na forma e prazos da lei, cabendo ao sindicato informar as empresas através do Edital a que se refere o art.605 da CLT. **97. SALÁRIOS UTILIDADE:** Não serão consideradas como salário as utilidades previstas nos §2º, e 3º, do art.458 da CLT, desde que fornecidas pelo empregador integral e gratuitamente a todos os empregados. **98. VIGÊNCIA:** A vigência será de 12 (doze) meses, de 01 de março de 2025 a 28 de fevereiro 2026. Curitiba, 27 de Fevereiro de 2025. José Milton Camargo Diretor Vice **PRESIDENTE PAUTA/ROL DE REINVIDICAÇÕES DATA BASE DE MAIO-2024** Em 1º DE MAIO DE 2025, haverá a recomposição do poder aquisitivo dos salários dos integrantes da categoria pela aplicação do INPC/IBGE acumulado no período de 01/05/2024 a 30/04/2025, mais um ganho real de 4% (quatro por cento). **1.1.** Aos empregados admitidos após 1º DE MAIO DE 2024, será garantido reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até 30 DE ABRIL 2025, respeitando o critério estabelecido acima. **1.2.** No curso da vigência deste instrumento coletivo, na hipótese da inflação acumulada atingir 5% (cinco por cento), e em cada vez que tal se verificar, os salários, inclusive os pisos salariais, serão automaticamente corrigidos. **2. PISO SALARIAL:** Piso Salarial mínimo mensal, a partir de 1º DE MAIO DE 2025, igual a R\$ 4.000,00 (quatro mil e reais) para todos os integrantes das categorias profissionais abrangido pelo presente instrumento coletivo, exceto comissionistas. **2.1. PISO DOS COMMISSIONISTAS:** Garantia de remuneração mínima mensal de R\$ 5.000,00 (cinco mil, reais) a partir de 1º DE MAIO DE 2025. **3. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO:** Estabelece-se a multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias e de 5% por dia, no período subsequente. (Precedente Normativo nº. 72 do TST). **4. PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE:** Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao empregado o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia. **5. MÉDIA DE COMMISSIONISTAS:** A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo de férias, gratificação natalina (13º. salário) e verbas rescisórias, será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC/IBGE acumulado no período, conforme tabela a ser fornecida pela Entidade Sindical dos Empregados. Na hipótese de extinção do INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, adotar-se-á o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas, ou outro índice que vier a substituí-los. **5.1.** No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas pelos mecanismos aqui indicados, nos 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento. **5.2.** No cálculo da gratificação natalina (13º. salário) será a média das comissões, atualizadas, no ano de referência, a contar a partir de janeiro do respectivo ano. **6. GESTANTES COMMISSIONISTAS:** Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos 12 (doze) últimos meses, utilizando-se para a atualização, o mesmo mecanismo descrito no caput desta cláusula. **6.1.** No verso do recibo de pagamento de 13º. Salário, Férias e verbas rescisórias deverão constar relação mês a mês das comissões auferidas no ano de referência ou no período aquisitivo, respectivamente, com a indicação dos índices usados mês a mês para a correção. **6.2.** Os critérios constantes desta cláusula serão utilizados também para o pagamento dos 30 primeiros dias de afastamento por doença ou acidente, havendo ou não benefício previdenciário. **7. PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS:** Durante a vigência deste instrumento coletivo os empregadores fornecerão 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, independentemente da inflação do mês e/ou do período. **8. 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 adotar as medidas que julgarem necessárias, facultando-se o dissídio coletivo de greve e/ou de natureza jurídica em caso de insucesso da negociação. **9. RELAÇÃO DE VENDAS:** As

empresas deverão fornecer aos empregados o valor total de suas vendas no mês, para comprovação da base de cálculo das comissões, repouso semanal, fundo de garantia e contribuição previdenciária junto ao contracheque. **10. FATURAMENTO:** As comissões reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador. **11. PAGAMENTO DE COMISSÕES:** Quando a empresa realizar vendas no sistema direto, pela diretoria, gerências ou chefias, e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar-lhes as comissões correspondentes quando o empregado tiver exclusividade de área, setor ou produto, ou rateá-las entre os vendedores, caso inexistir essa exclusividade. **12. BALANÇO:** O trabalho para balanço de estoques será desenvolvido, de preferência, no horário de trabalho; não sendo possível, a empresa formalizará acordo com anuência do sindicato obreiro, respeitando os incisos abaixo: **12.1.** Considerando o sacrifício físico e social produzido por esse horário especial, a empresa compromete-se a realizar, no máximo, dois (02) inventários por ano, tão somente de segunda-feira a sábado. Vedado à utilização dos empregados em domingos e feriados. **12.2.** Nesse dia, o vale-transporte de ida/volta ao trabalho e a alimentação, será fornecido gratuitamente pela empresa. **12.3.** Esse trabalho será remunerado mediante a hora normal acrescida de 150% (cento e cinquenta por cento). O valor hora do comissionista será apurado pela média das comissões percebidas no último trimestre trabalhado. **12.4.** É vedada a utilização do empregado estudante ou que tenha outro trabalho, no mesmo horário que será realizado o balanço. **13. COMISSÃO DE COBRANÇA:** São assegurados aos vendedores direito à comissão de 10% (dez por cento) sobre as cobranças que realizarem, respeitadas as taxas já em vigor, se superiores, desde que o contrato não estipule obrigatoriedade de cobrança. (Precedente Normativo nº. 15 do TST). **14. JORNADA DE TRABALHO – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO:** Nos termos do artigo 3º da Lei 12.790 de 14.03.2013, a jornada de trabalho será de 08 (oito) horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira e de 04 (quatro) horas aos sábados, respeitado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. **14.1.** Fica estabelecida a possibilidade de celebração, de Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba e, as Empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT. **14.2.** É imprescindível a participação da entidade sindical nas negociações de trabalho que envolva compensação, prorrogação e banco de horas, nos termos do parágrafo 1º do artigo 3º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013 e do art.8º, inciso III, da Constituição Federal vigente. **14.3** Tratando-se de regime de compensação de jornada, no caso da jornada 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), é essencial para sua validade a previsão em acordo coletivo de trabalho (ACT) ou convenção coletiva de trabalho (CCT), nos termos do artigo 7º., XIII, da Constituição Federal. **15. DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:** No caso do empregado chegar atrasado ao serviço e o empregador permitir seu trabalho neste dia, fica assegurado o repouso semanal remunerado. (Precedente Normativo nº. 92 do TST). **16. EMPREGADOS NA FUNÇÃO DE CAIXA - BENEFÍCIOS:** A todos os empregados comerciários que exercerem a função de caixa e/ou assemelhados, ficam garantidos os seguintes benefícios: **16.1** Conferências de valores de caixa feita em presença do operador responsável; sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, tampouco será responsabilizado por quaisquer diferenças. **16.2.** Remuneração mensal de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, a título de "Quebra de Caixa". **16.3.** Jornada de trabalho de seis(06) horas diárias, vedada qualquer prorrogação. **17. DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO:** Os valores recebidos através de cheques e/ou cartões de créditos e devolvidos a qualquer título, não serão descontados do empregado. (Precedente Normativo nº. 14 do TST). **18. GARANTIA DE SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO:** O empregado admitido para a função de outro, despedido sem justa causa, perceberá salário igual ao do empregado substituído. **19. FUNÇÕES:** Nos termos do artigo 2º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, na admissão deverá ser especificada a função para a qual o empregado está sendo contratado, com anotações no registro de empregados e CTPS, sendo vedada a admissão de trabalhadores para exercício de funções designadas como de "serviços gerais" ou outras denominações semelhantes. **19.1 CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS:** Observadas as disposições do artigo 2º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, fica proibida a utilização de vendedores para carga e descarga de mercadorias vindas de fornecedores e de outras unidades da empresa, sob pena de pagamento em triplo das horas utilizadas nessas atividades, sejam elas dentro ou fora da jornada normal de trabalho. **20. PROMOÇÃO E AUMENTO SALARIAL:** Toda mudança de cargo ou função, definida como promoção, será acompanhada de efetivo aumento salarial, devido a partir do mês em que se efetivar a mudança, e com a imediata anotação na CTPS. **21. ASSENTOS:** Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos de clientes, principalmente para aqueles que exerçam a função de caixa. **22. 13º SALÁRIO:** As empresas terão até o dia 30 de Junho para efetuar o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário e até o dia 20 de Dezembro para pagamento da 2ª (segunda) parcela. Aos comissionistas deve ser paga a complementação até o 5º (quinto) dia útil do mês de Janeiro, sob pena de multa correspondente aos dias de salários até a data do efetivo pagamento. **23. FÉRIAS PROPORCIONAIS:** Na cessação do contrato de trabalho, desde que não haja sido demitido por justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito a remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. **24. PAGAMENTO DAS FÉRIAS:** As férias serão pagas com abono constitucional, independentemente de serem gozadas ou indenizadas. **25. ADICIONAL DE FÉRIAS:** As empresas concederão, segundo as condições adiante especificadas, um adicional a ser pago por ocasião da concessão das férias ao empregado, independentemente do benefício previsto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal, na seguinte proporção: a) um (01) ano - 25% (vinte e cinco por cento); b) dois (02) anos - 45% (quarenta e cinco por cento); c) três (03) anos - 50% (cinquenta por cento); d) quatro (04) anos - 60% (sessenta por cento); e) cinco (05) a 7 (sete) anos 80% (oitenta por cento); f) oito (08) a nove (09) anos - 85% (oitenta e cinco por cento); g) 10 (dez) anos ou mais - 100% (cem por cento). **25.1.** O tempo de serviço dos empregados será apurado na data em que se completar o período aquisitivo de férias, caso em que o adicional será devido integralmente. **25.2.** Na hipótese de dispensa sem justa causa, assim como no caso de pedido de demissão de empregados com um (01) ou mais anos de serviço. **25.3.** O pagamento do adicional será devido proporcionalmente ao período aquisitivo de férias incompleto em tantos 1/12 (um doze avos) quantos forem os meses decorridos deste período, considerando como mês completo as frações iguais ou superiores a 15 (quinze) dias. **25.4.** As percentagens do caput serão aplicadas sobre o salário-base mensal percebido pelo empregado no dia do início do gozo das férias, acrescido de horas extras, ajuda de custo, salário-família, adicional noturno, gratificação de função, comissão e outros. **25.5.** Fica facultado ao empregado optar pelo recebimento do adicional previsto nesta cláusula no mês de aquisição do direito a férias, nos meses subsequentes, ou no mês do respectivo gozo de férias, se operando, em qualquer hipótese, sua plena quitação. **26. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS:** O início de gozo das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dia de compensação de repouso semanal, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias. (Precedente Normativo nº. 100 do TST). **26.1 RETORNO DE FÉRIAS:** Fica vedada a dispensa de empregados nos 30 (trinta) dias subsequentes ao retorno das férias. Em caso de concessão de férias de forma parcelada, o empregado não poderá ser dispensado até que se completem 30 (trinta) dias após o último período concessivo. **27. FÉRIAS DO ESTUDANTE:** O período das férias do empregado estudante coincidirá com o de suas férias escolares. **28. ABONOS DE FALTAS:** Ficam estabelecidos os seguintes abonos em favor da categoria profissional no caso de faltas conforme a seguir justificadas: **28.1.** abono de faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem exames. **28.2.** abono de faltas às mães empregadas para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, comprovados por atestado médico. (Precedente Normativo nº. 95 do TST). **28.3.** Abono de faltas aos empregados em geral para acompanhamento de tratamento de saúde, em caso de doença grave do cônjuge ou filho menor, comprovada por atestado médico. **28.4.** Abono de faltas no caso de greve no transporte coletivo urbano, exceto se a empresa fornecer transporte no dia da greve. **28.5.** Abono de faltas de três (03) dias de afastamento no caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica e de 1 (um) dia de afastamento no caso de parente colateral. **29. PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO DO ESTUDANTE:** É vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar. (Precedente Normativo nº. 32 do TST). **30. ATESTADOS:** Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas. **31. CAT – COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO:** As empresas deverão comunicar o Acidente de Trabalho à Previdência Social através do preenchimento do formulário CAT com a obrigatoriedade da entrega de cópia fiel ao empregado e ao Sindicato Obreiro no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência (Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional - Lei 8.213/91 - artigos 22 e parágrafos e 23). **31.1.** Pelo descumprimento por parte da empresa quanto ao não preenchimento e entrega do formulário, independentemente da multa aplicada pela Lei nº. 8.213/91 ensejará multa no valor correspondente ao salário percebido em favor do empregado prejudicado. **32. REEMBOLSO DE DESPESAS DE FARMÁCIA:** As empresas reembolsarão aos empregados as despesas havidas com farmácia na aquisição de medicamentos para si ou seus dependentes legais, mediante receita médica emitida por médico do seu ambulatório, por clínicas com elas conveniadas ou por médicos da entidade sindical, sendo que neste caso a entidade obreira deverá autenticar a receita médica. **33. DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA:** Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante da ruptura, sob pena de presunção de injusta despedida. **34. ESTABILIDADE À GESTANTE:** É fixada estabilidade provisória à gestante, desde o início da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença legal, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo, independentemente do conhecimento ou não do empregador; tal garantia vale, inclusive, nos contratos de experiência e nos casos de adoção. **35. AMAMENTAÇÃO:** É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir com as determinações dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 e do artigo 396, ambos da CLT. (Precedente Normativo nº. 6 do TST). **36. CRECHES:** As empresas propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência dos filhos de seus empregados até 6 (seis) anos de idade, de acordo com o inciso XXV, Art. 7º, da Constituição Federal. (Precedente Normativo nº. 22 do TST), independentemente do número de empregados, do porte e/ou da atividade econômica. **37. ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA:** O empregado que for acometido de doença, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 12 (doze) meses após o seu retorno ao serviço, desde que o afastamento, em

decorrência do auxílio-doença, tenha prazo igual ou superior a 15 (quinze) dias. 37.1. As empresas que pagam planos de saúde aos empregados, independentemente de realizar descontos em seus salários do seu percentual, não poderão cessar tal benefício quando o empregado for acometido de doença. **38. ESTABILIDADE POR ACIDENTE DE TRABALHO:** Fica assegurada ao trabalhador a estabilidade no trabalho, por 12 (doze) meses (Lei 8.213/91, Artigo 118), independentemente do tempo de afastamento. **39. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE:** A empresa complementar o valor do auxílio-doença ou acidente pago pela Previdência Social até o limite da remuneração que deveria estar sendo percebida, se em serviço ativo estivesse o obreiro (Artigo 63, parágrafo único, Lei Nº 8.213/91). **40. INDENIZAÇÃO - PREJUÍZOS:** Toda empresa que causar prejuízo ao empregado ou ex-empregado, desde que devidamente comprovada sua negligência ou falha intencional, pelo órgão competente (INSS ou CEF), no que diz respeito ao recebimento de auxílio doença previdenciário, pensão ou PIS, por informação incorreta ou falta de recolhimento, indenizará diretamente o prejudicado no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas. **41. ABONO DE APOSENTADORIA:** Aos empregados que se aposentarem por tempo de serviço, conforme parâmetros da Previdência Social será pago um abono equivalente ao último salário nominal recebido pelo empregado. Se houver desligamento, receberá na rescisão contratual e, se optar por continuar trabalhando, será lançado em folha de pagamento, nas seguintes proporções, em função do seu tempo de trabalho na empresa: a) mais de 5 (cinco) anos – 1 (um) salário; b) mais de 8 (oito) anos - 2 (dois) salários; c) mais de 12 (doze) anos - 3 (três) salários; d) mais de 16 (dezesesseis) anos - 4 (quatro) salários; e) mais de 20 (vinte) anos - 5 (cinco) salários; f) mais de 24 (vinte e quatro) anos - 6 (seis) salários. **42. COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas, aos empregados, de holerites, recibos e/ou por meio eletrônico, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; **43. CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO:** Para efeito de aplicação dos benefícios previstos no instrumento coletivo, serão computados no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, os períodos de trabalho anteriormente prestados à empresa do mesmo grupo empresarial e da mesma categoria econômica. **44. ANOTAÇÃO EM CTPS:** É obrigatória as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos salários reajustados e dos percentuais de comissão. O descumprimento incidirá multa no valor equivalente a 10 (dez) salários nominal a favor do empregado prejudicado sem prejuízo das demais cominações legais. **45. ADMISSÃO DE MENORES:** Os menores serão admitidos ao emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho, ainda que originários de convênios entre empresa e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados **46. SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurado ao empregado em idade de convocação para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego, desde o alistamento até 180 (cento e oitenta) dias após a baixa ou desincorporação. **47. QUITAÇÃO:** Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo de lei (artigo 477, §6º e IN.03/MTB) em caso de rescisão contratual, sob pena do pagamento de 2 (dois) salários do respectivo empregado, até a data do efetivo pagamento, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além da multa prevista no artigo 477, § 8º da CLT. **47.1.** Quando o empregado comissionista for dispensado, no verso ou anverso do TRCT, deverá constar relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices usados nas correções. **47.2.** No caso de rescisão complementar a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias, após a publicação pelo Governo Federal do índice oficial que a corrigirá. Inadimplido o prazo, incorrerá nas multas acima mencionadas. **47.3.** As rescisões de contrato de trabalho deverão ser pagas em dinheiro ou depósito, também em dinheiro, em conta-corrente do empregado, mediante comprovação. **47.4.** Pagamentos em cheque visado ou administrativo da respectiva praça de pagamento, somente de segundas-feiras às quintas-feiras. Nas sextas-feiras e vésperas de feriados os pagamentos, só serão aceitos em dinheiro. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro, conforme artigo 477, §4º, da CLT. (Precedente Normativo nº. 58 do TST). **47.5.** Toda rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço, será homologada na entidade sindical dos empregados, devendo a homologação ser efetivada no prazo do art.477 e seus parágrafos, sendo ineficaz o simples crédito na conta do empregado para elidir a multa da lei e desta norma coletiva. **47.6.** No ato da homologação deverá o empregador apresentar também os 6 (seis) últimos comprovantes de pagamento mensais. **48. 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. **48.1.** A prerrogativa do empregador de definir padrão de vestimenta, bem como outras formas de identificação e propaganda, encontra limites nos direitos fundamentais dos empregados, devendo o empregador – na definição de uniformes, logomarcas e outros itens de identificação – preservar direitos individuais, tais com os relacionados a privacidade, honra e pudor pessoal, e não excluir a aplicação do artigo 20 do Código Civil Brasileiro. **49. CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS:** A média das horas extras e de seus acréscimos específicos deverá integrar a remuneração para efeitos do 13º salário, férias, indenização de férias (Artigo 7º, XVII da Constituição Federal), aviso prévio, da indenização por tempo de serviço, da indenização adicional e dos descansos semanais remunerados, além de refletir no FGTS, e será calculada multiplicando-se o número médio mensal das efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluído o adicional correspondente. **50. CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS:** A média das horas extras e de seus acréscimos específicos deverá integrar a remuneração para efeitos do 13º salário, férias, indenização de férias (Artigo 7º, XVII da Constituição Federal), aviso prévio, da indenização por tempo de serviço, da indenização adicional e dos descansos semanais remunerados, além de refletir no FGTS, e será calculada multiplicando-se o número médio mensal das efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluído o adicional correspondente. **51. LICENÇA:** As empresas se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados, inclusive dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço da Entidade, quando participarem de encontros, reuniões, conferências, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada com a devida antecedência e não superior a 10 (dez) dias por ano. **52. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado por escrito e a assinatura do empregado, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia ao empregado, mediante recibo, tendo como prazo máximo 30 (trinta) dias, valendo o mesmo para eventual prorrogação, sendo que no caso de menor, deverá ser acompanhado de assinatura do representante legal. **53. REFEIÇÃO:** As empresas se obrigam a fornecer aos empregados almoço (refeição) ou vale-refeição, nos termos do Programa Nacional de Alimentação (Lei nº. 6.321, de 14.04.1976, regulamentada pelo Decreto 78.676, de 08.11.76), com limite mínimo diário de R\$ 60,00 (sessenta reais) por refeição e por empregado. **54. INTERVALOS:** Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado. **55. VALE-TRANSPORTE:** Os empregadores concederão o vale-transporte aos empregados que os utilizarem, integral e gratuitamente, sem nenhum desconto em folha de pagamento, considerando-se a totalidade paga como parcela meramente indenizatória, dedutível como despesa operacional, não se integrando na remuneração para nenhum efeito, na forma do artigo 458, §2º, da CLT (red. Lei 10.243/2001), sendo vedado o pagamento em espécie. **56. TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS:** Os empregados que laborarem após as 19:00 (dezenove) horas, terão direito ao pagamento em espécie de R\$ 100 (cem reais) para cada dia trabalhado, para fazer face às despesas com refeição. **57. GFIP e DARE PREVIDENCIÁRIO:** As empresas se obrigam a encaminhar à entidade sindical dos trabalhadores, uma via de sua GFIP/ DARE PREVIDENCIÁRIO – Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes. (Adaptação do Precedente 111 do TST); **58. SEGURO DE VIDA:** Fica assegurado seguro de vida a todo integrante da categoria, com indenização igual a 50 (cinquenta) pisos salariais da categoria. **59. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:** Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria. **60. ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno, como definido em lei, será remunerado com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. **61. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:** O trabalho perigoso, o trabalho insalubre e o trabalho penoso terão adicional de 50% (cinquenta por cento). **62. REPOUSO SEMANAL:** O repouso semanal, devidamente remunerado, será fruído aos domingos. Nas atividades consideradas essenciais e que por natureza determinem trabalho nos domingos será garantido aos empregados o repouso em no mínimo dois domingos no mês. **63. FERIADOS:** Fica vedado a utilização dos empregados nos dias considerados feriados (nacionais, estaduais e municipais), sob pena de multa de 3 (três) salários normativos vigentes a ser pago a cada empregado prejudicado, salvo aqueles com previsão em acordo coletivo de trabalho. **64. REPOUSO SEMANAL DE COMISSIONISTAS:** Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605, de 05.01.49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente. **65. ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA:** As empresas abrangidas pelo presente instrumento normativo celebrarão convênios no sentido de proporcionar aos empregados participarem de planos e/ou seguros de assistência médica-odontológica. **66. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:** O aviso prévio proporcional devido pelo empregador ao empregado despedido injustificadamente será pago da seguinte forma: a) 30 (trinta) dias para o empregado que tiver menos de 1 (um) ano de serviço prestado na empresa; b) 33 (trinta e três dias) para os empregados com mais de 1 (ano), inclusive, prestado à mesma empresa, e assim sucessivamente, até o limite legal de 60 (sessenta) dias; sem prejuízo do disposto acima, fica preservado o direito dos integrantes da categoria profissional ao aviso prévio proporcional que já constava nas CCT's anteriores, da seguinte forma, quando mais benéfico: a) de 5 a 10 anos de serviço na empresa - 60 (sessenta) dias; b) de 10 a 15 anos de serviço na empresa - 90 (noventa) dias; c) de 15 a 20 anos de serviço na empresa - 120 (cento e vinte) dias; d) mais de 20 anos de serviço na empresa - 150 (cento e cinquenta) dias. **66.1.** O empregado ficará obrigado ao cumprimento apenas dos 30 (trinta) dias iniciais, se assim determina o empregador, e receberá o período restante como parcela meramente indenizatória, sobre a qual não haverá incidência de INSS e IRRF. **66.2.** O empregado despedido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa dos dias não trabalhados. (Precedente Normativo nº. 24 do TST). **67. ANUÉNIOS E GRATIFICAÇÃO:** A todo empregado componente da categoria fica assegurado

anuênio, igual a 3% (um por cento) de sua remuneração, por ano de serviço completado ao mesmo empregador e, mensalmente as empresas pagarão a seus empregados a título de gratificação para cada ano de trabalho exercido na mesma empresa conforme tabela: Acima 365 dias Contrato na mesma empresa + 03,00% sobre Salário Bruto Mensal Acima 730 dias Contrato na mesma empresa + 06,00% sobre Salário Bruto Mensal Acima 1095 dias Contrato na mesma empresa + 09,00% sobre Salário Bruto Mensal Acima 1460 dias Contrato na mesma empresa + 12,00% sobre Salário Bruto Mensal Acima 1825 dias Contrato na mesma empresa + 15,00% sobre Salário Bruto Mensal.

68. CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS: As empresas representadas pelos Sindicatos Patronais concederão a seus empregados uma cesta básica de alimentos, nos termos do Programa de Alimentação ao Trabalhador - PAT, instituído pela Lei 6.321/73, regulamentada pelo Decreto 5, de 14.01.91, entregues na primeira quinzena de cada mês, em valor não inferior ao equivalente a 25% (vinte e cinco) do salário mínimo.

68.1. Por opção escrita da maioria dos trabalhadores em cada empresa, a cesta básica poderá ser substituída pela concessão de vale-alimentação no valor correspondente para aquisição dos alimentos.

68.2. A cesta básica será entregue no máximo até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado e será mantido o seu fornecimento durante as férias, afastamento do trabalhador por doença ou acidente e às gestantes no período de afastamento.

69. PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 1 (um) salário percebido pelo empregado, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais convenentes. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste.

70. ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS: O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido. (Precedente Normativo nº. 8 do TST).

71. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS: As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de Contribuição Sindical, Contribuição Assistencial/Taxa Negocial, com a relação nominal dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto. (Precedente Normativo nº. 41 do TST).

72. FORMULÁRIOS À PREVIDÊNCIA: Quando da solicitação pelo empregado, mesmo após a rescisão contratual, do preenchimento de formulários relativos a concessão de benefícios previdenciários vinculados a informação inerente ao período de trabalho na empresa, a mesma não poderá deixar de fazê-lo sob pena de indenização dos prejuízos da negativa de fornecimento.

73. CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO: As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões ou fichas-ponto, inclusive aos empregados que prestam serviço externo.

73.1 - 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.

74. CIPA - SUPLENTE - GARANTIA DE EMPREGO: Concede-se a garantia do artigo 165, da CLT aos suplentes da CIPA.

75. DIA DO COMERCIÁRIO: Em homenagem ao Dia do Comerciante (30 de outubro), instituído pela Lei 12.790/2013, as empresas se comprometem a não exigir trabalho dos comerciários bem como a conceder um abono de 5%(cinco por cento) incidente sobre o salário mensal.

76. BASE TERRITORIAL: O presente instrumento alcança todos os contratos de trabalho entre os integrantes das categorias profissionais e econômicas, constantes da base territorial da Entidade Sindical dos Empregados, nos municípios de Curitiba, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsas Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Magro, Campo Largo, Colombo, Contenda, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais e Tunas do Paraná.

77. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS: Em atendimento a dispositivos legais fica estabelecida a obrigatoriedade das empresas em firmarem com seus empregados, o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados. Para estabelecer os critérios de distribuição do valor encontrado, será formada comissão em cada empresa, composta de um representante do empregador, um representante dos empregados, e um Presidente - com voto de qualidade - indicado de comum acordo pelos dois, dentre pessoas de qualificação técnica e também por um representante indicado pelo Sindicato Obreiro.

77.1. As empresas abrangidas, pelo presente instrumento coletivo distribuirão aos respectivos empregados, 35% (trinta e cinco por cento) do total líquido de seus lucros ou resultados positivos, a título de participação. (Lei 10.101/2000), ficando garantido o pagamento de uma remuneração mensal no caso da empresa optar pelo sistema de "lucro presumido".

77.2. A comissão terá mandato de 2 (dois) anos, sendo que o representante dos empregados eleito em processo direto, gozará de garantia de emprego desde a inscrição de seu nome até 1 (um) ano após o final do mandato, nos moldes do artigo 543, da CLT.

77.3. A distribuição dos lucros referentes a cada exercício, considerado o ano civil, encerrado em 31 de Dezembro de cada ano, será calculada até 28 de Fevereiro seguinte, ocorrendo o pagamento até, no máximo, dia 10 de Março de cada ano.

77.4. Em não havendo a formação da comissão e/ou a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho disciplinando o PLR fica garantido aos empregados o recebimento de uma remuneração mensal adicional a ser paga durante o mês de março de cada ano.

78. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA: Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária. (Precedente Normativo nº. 91 do TST).

78.1. As empresas com mais de 10 (dez) empregados designarão local adequado para que a entidade sindical possa se reunir com os trabalhadores.

79. SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS: Aos empregados que operam entregas de mercadorias será garantido um seguro de acidentes pessoais igual a 50 (cinquenta) vezes o piso salarial da categoria.

80. FALECIMENTO DE EMPREGADO: No caso de falecimento do empregado, se obrigam as empresas a comunicarem tal fato à Entidade Sindical dos Empregados, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento do fato, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a seguinte indenização: a) falecimento do empregado, por morte natural ou acidental, não decorrente da relação de trabalho, será pago 3 (três) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 6 (seis) pisos salariais da categoria, vigentes na data do falecimento do empregado; b) falecimento do empregado, por motivo de acidente do trabalho, incluindo o acidente de trajeto, será pago 5 (cinco) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 8 (oito) pisos salariais da categoria, vigentes na data do falecimento do empregado.

81. FOLGA NOS DIAS OU DIA ANTERIOR OU POSTERIOR A FERIADOS: Fica facultado à empresa em comum acordo com os empregados conceder folga nos dias ou dia anterior ou posterior a feriados sem anuência do sindicato obreiro compensando as horas do dia ou dias que antecedem ao feriado.

81.1. Antecipadamente ao respectivo feriado poderá haver a compensação do dia ou dias a ser folgado de segunda-feira as sextas-feiras consecutivas ou alternadas.

81.2. O empregado que tiver saldo de horas positivas e que for desligado da empresa por qualquer motivo antes do feriado a ser compensado, receberá as horas excedentes como extras, conforme CCT em vigor.

81.3. Para as empresas que já possuem acordo de prorrogação ou supressão do sábado devem observar a jornada semanal respeitando a compensação do feriado ponte e do sábado quando houver, no limite máximo de 2:00 (duas horas) diárias.

82. PERCENTUAL DE COMISSÃO - REGISTRO NA CTPS: Para registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social em se tratando de empregado comissionista é obrigatório a anotação do percentual de comissão a que faz jus (Precedente Normativo nº. 5 do TST).

83. RETENÇÃO DE CTPS: Será devido a indenização de 1 (um) dia de salário ao empregado, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

84. VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL NO CURSO DO AVISO PRÉVIO: No prazo de cumprimento do aviso prévio, ficam vedadas quaisquer alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho e/ou função, sob pena de rescisão imediata do contrato, devendo o empregador indenizar o pagamento do aviso prévio.

85. LICENÇA PATERNIDADE: Será concedida licença paternidade de 8 (oito) dias, a contar da data do nascimento, sob pena de pagamento de salário dos dias correspondentes.

86. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇAS GRAVES - GARANTIA DE EMPREGO: O empregado portador de doenças graves tais como, portadores do vírus HIV, Neoplasia maligna, fica assegurado garantia de emprego, não podendo ser demitido salvo por falta grave.

87. REVISTA: Fica proibida a realização de revistas íntimas nos trabalhadores representados pelo sindicato da categoria profissional, ainda que por pessoas do mesmo sexo, e a que título e forma forem, podendo a empresa adotar outros mecanismos (eletrônicos, vídeos, etc.) de controle de seu quadro de pessoal, desde que não invada a intimidade dos empregados.

88. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR: No primeiro dia de trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quantas necessárias para demonstração e instrução de utilização dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercido, do local de trabalho, como também o programa de prevenção de acidentes do trabalho desenvolvido na empresa, com acompanhamento de empregado da área de segurança.

89. ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL: As empresas se comprometem a adotar políticas internas aptas a coibir todas as formas de assédio moral e/ou sexual contra os trabalhadores e, principalmente, contra as trabalhadoras, comprometendo-se ainda a informar o sindicato profissional, anualmente, sobre as medidas adotadas.

90. DA HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (TRCT): Os sindicatos convenentes ajustam que - independentemente da revogação do §1º, do art.477 da CLT, através da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) - que o ato de assistência na rescisão contratual (TRCT), para o trabalhador e empregador, será obrigatório (sob pena de nulidade e ineficácia) e realizado pelo sindicato da categoria profissional, tudo em consonância com os princípios basilares do direito do trabalho e da vedação de retrocesso social, cuja incidência impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive.

90.1. Havendo o descumprimento por parte da empresa, incidirá a multa constante desta norma coletiva, em favor do empregado comerciário, para cada TRCT que não for homologado e/ou se apresentar sem assistência sindical, sem prejuízo da nulidade e ineficácia do TRCT como documento de quitação liberatória das verbas demonstradas, tudo na forma do art.9º. da CLT.

91. DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE

TRABALHO: As empresas ficam obrigadas a manter em quadro de avisos uma cópia da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor; **92. REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE COMERCIÁRIO:** Os integrantes das categorias econômicas representadas deverão observar o disposto na Lei nº 12.790/2013, que trata da regulamentação do exercício da profissão de comerciante; **93. ESTABILIDADE:** Fica assegurada aos empregados a estabilidade no emprego pelo período de vigência da presente convenção coletiva de trabalho. **94. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS:** As empresas ficam obrigadas a descontar, de cada integrante da categoria profissional, beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba o percentual de 5% (cinco por cento), dos salários do mês de MAIO - 2025, devidamente corrigidos, a título de contribuição assistencial/taxa negocial, desde que o comerciante não tenha recolhido no emprego anterior. **94.1.** As empresas se obrigam a recolher a contribuição *supra*, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, mediante guia fornecida pelo sindicato. **94.2** 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. **94.3.** As empresas/empregadores do comércio deverão, ainda, proceder ao desconto da contribuição assistencial/taxa negocial dos novos empregados admitidos após a data-base (MAIO/2025), desde que o comerciante não tenha recolhido no emprego anterior, observando-se o mesmo percentual. **94.4.** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida contribuição/taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente na sede do Sindicato (mediante protocolo), no período de 10 dias corridos a ser fixado na futura norma coletiva, em requerimento manuscrito (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, o qual deve constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. **94.5.** Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas relação com a cópia das oposições, no prazo de 05 (cinco) dias após a data de oposição. **94.6.** 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 a 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. **94.7.** O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação da cláusula **94.6** 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. **94.8.** As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum, ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores convenente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo. **94.9.** 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. **94.10.** 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. **94.11.** 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). **95. DIRIGENTE SINDICAL:** Ao dirigente sindical, efetivo ou suplente, afastado da empresa para prestar serviços ao sindicato e à categoria, em tempo integral, fica garantida a percepção de salários e reflexos legais, pagos pela própria empresa. **96. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL:** A contribuição sindical legal possui natureza jurídica tributária (gênero "tributo" / espécie "contribuição para fiscal"), conforme disposto nos artigos 3º., 5º., 8º. e 217, inciso I, do Código Tributário Nacional (Lei No. 5.172/66, recepcionada pela CF/88 como Lei Complementar, conforme inúmeras decisões do STF). **96.1.** As partes ajustam e reconhecem que é lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto da contribuição sindical, mediante deliberação de Assembleia Geral Extraordinária, especialmente convocada para este fim, nos termos do Estatuto Social, com a convocação por Edital de toda a categoria profissional representada, independentemente de associação e/ou sindicalização. **96.2.** Havendo deliberação positiva da AGE dos comerciantes, conforme prevista *supra*, as empresas se obrigam a descontar e recolher a contribuição sindical de todos os empregados comerciantes nas épocas próprias previstas na CLT, efetuando os recolhimentos e enviando a relação dos descontos na forma e prazos da lei, cabendo ao sindicato informar as empresas através do Edital a que se refere o art.605 da CLT. **97. SALÁRIOS UTILIDADE:** Não serão consideradas como salário as utilidades previstas nos §2º. e 3º. do art.458 da CLT, desde que fornecidas pelo empregador integral e gratuitamente a todos os empregados. **98. VIGÊNCIA:** A vigência será de 12 (doze) meses, de 01 de maio de 2025 a 30 de abril 2026. Curitiba, 27 de Fevereiro de 2025. José Milton Camargo Diretor Vice Presidente. **PAUTA/ROL DE REINVIDICAÇÕES DATA BASE DE JUNHO-2024.** Em 1º DE JUNHO DE 2025, haverá a recomposição do poder aquisitivo dos salários dos integrantes da categoria pela aplicação do INPC/IBGE acumulado no período de 01/06/2024 a 31/05/2025, mais um ganho real de 4% (quatro por cento). Aos empregados admitidos após 1º DE MAIO DE 2025, será garantido reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até 31 DE MAIO DE 2025, respeitando o critério estabelecido acima. No curso da vigência deste instrumento coletivo, na hipótese da inflação acumulada atingir 5% (cinco por cento), e em cada vez que tal se verificar, os salários, inclusive os pisos salariais, serão automaticamente corrigidos. **2. PISO SALARIAL:** Piso Salarial mínimo mensal, a partir de 1º DE MAIO DE 2025, igual a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) para todos os integrantes das categorias profissionais abrangido pelo presente instrumento coletivo, exceto comissionistas. **2.1. PISO DOS COMISSIONISTAS:** Garantia de remuneração mínima mensal de R\$ 5.000,00 (cinco mil e quinhentos reais) a partir de 1º DE JUNHO DE 2025. **3. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO:** Estabelece-se a multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias e de 5% por dia, no período subsequente. (Precedente Normativo nº. 72 do TST). **4. PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE:** Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao empregado o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia. **5. MÉDIA DE COMISSIONISTAS:** A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo de férias, gratificação natalina (13º. salário) e verbas rescisórias, será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC/IBGE acumulado no período, conforme tabela a ser fornecida pela Entidade Sindical dos Empregados. Na hipótese de extinção do INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, adotar-se-á o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas, ou outro índice que vier a substituí-los. **5.1.** No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas pelos mecanismos aqui indicados, nos 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento. **5.2.** No cálculo da gratificação natalina (13º. salário) será a média das comissões, atualizadas, no ano de referência, a contar a partir de janeiro do respectivo ano. **6. GESTANTES COMISSIONISTAS:** Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos 12 (doze) últimos meses, utilizando-se para a atualização, o mesmo mecanismo descrito no caput desta cláusula. **6.1.** No verso do recibo de pagamento de 13º. Salário, Férias e verbas rescisórias deverão constar relação mês a mês das comissões auferidas no ano de referência ou no período aquisitivo, respectivamente, com a indicação dos índices usados mês a mês para a correção. **6.2.** Os critérios constantes desta cláusula serão utilizados também para o pagamento dos 30 primeiros dias de afastamento por doença ou acidente, havendo ou não benefício previdenciário. (conforme o disposto na Medida Provisória nº. 664/2014). **7. PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS:** Durante a vigência deste instrumento coletivo os empregadores fornecerão 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, independentemente da inflação do mês e/ou do período. **8. 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 adotar as medidas que julgarem necessárias, facultando-se o dissídio coletivo de greve e/ou de natureza jurídica em caso de insucesso da negociação. **9. RELAÇÃO DE VENDAS:** As empresas deverão fornecer aos empregados o valor total de suas vendas no mês, para comprovação da base de cálculo das comissões, repouso semanal, fundo de garantia e contribuição previdenciária junto ao contracheque. **10. FATURAMENTO:** As comissões reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador. **11. PAGAMENTO DE COMISSÕES:** Quando a empresa realizar vendas no sistema direto, pela diretoria, gerências ou chefias, e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar-lhes as comissões correspondentes quando o empregado tiver exclusividade de área, setor ou produto, ou rateá-las entre os vendedores, caso inexistir essa exclusividade. **12. BALANÇO:** O trabalho para balanço de estoques será desenvolvido, de preferência, no horário de trabalho; não sendo possível, a empresa formalizará acordo com anuência do sindicato obreiro, respeitando os incisos abaixo: **12.1.** Considerando o sacrifício físico e social produzido por esse horário especial, a empresa compromete-se a realizar, no máximo, dois (02) inventários por ano, tão somente de segunda-feira a sábado. Vedado à utilização dos empregados em domingos e feriados. **12.2.** Nesse dia, o vale-transporte de ida/volta ao trabalho e a alimentação, serão fornecidos gratuitamente pela empresa. **12.3.** Esse trabalho será remunerado mediante a hora normal acrescida de

150% (cento e cinquenta por cento). O valor hora do comissionista será apurado pela média das comissões percebidas no último trimestre trabalhado. 12.4. É vedada a utilização do empregado estudante ou que tenha outro trabalho, no mesmo horário que será realizado o balanço. **13. COMISSÃO DE COBRANÇA:** São assegurados aos vendedores direito à comissão de 10% (dez por cento) sobre as cobranças que realizarem, respeitadas as taxas já em vigor, se superiores, desde que o contrato não estipule obrigatoriedade de cobrança. (Precedente Normativo nº. 15 do TST). **14. JORNADA DE TRABALHO – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO:** Nos termos do artigo 3º da Lei 12.790 de 14.03.2013, a jornada de trabalho será de 08 (oito) horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira e de 04 (quatro) horas aos sábados, respeitado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. 14.1. Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba e, as Empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT. 14.2. É imprescindível a participação da entidade sindical nas negociações de trabalho que envolva compensação, prorrogação e banco de horas, nos termos do parágrafo 1º do artigo 3º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013 e do art.8º., inciso III, da Constituição Federal vigente. 14.3 Tratando-se de regime de compensação de jornada, no caso da jornada 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), é essencial para sua validade a previsão em acordo coletivo de trabalho (ACT) ou convenção coletiva de trabalho (CCT), nos termos do artigo 7º., XIII, da Constituição Federal. **15. DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:** No caso do empregado chegar atrasado ao serviço e o empregador permitir seu trabalho neste dia, fica assegurado o repouso semanal remunerado. (Precedente Normativo nº. 92 do TST). **16. EMPREGADOS NA FUNÇÃO DE CAIXA - BENEFÍCIOS:** A todos os empregados comerciários que exercerem a função de caixa e/ou assemelhados, ficam garantidos os seguintes benefícios: 16.1 conferência de valores de caixa feita em presença do operador responsável; sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, tampouco será responsabilizado por quaisquer diferenças. 16.2. remuneração mensal de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, a título de "Quebra de Caixa". 16.3. jornada de trabalho de seis(06) horas diárias, vedada qualquer prorrogação. **17. DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO:** Os valores recebidos através de cheques e/ou cartões de créditos e devolvidos a qualquer título, não serão descontados do empregado. (Precedente Normativo nº. 14 do TST). **18. GARANTIA DE SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO:** O empregado admitido para a função de outro, despedido sem justa causa, perceberá salário igual ao do empregado substituído. **19. FUNÇÕES:** Nos termos do artigo 2º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, na admissão deverá ser especificada a função para a qual o empregado está sendo contratado, com anotações no registro de empregados e CTPS, sendo vedada a admissão de trabalhadores para exercício de funções designadas como de "serviços gerais" ou outras denominações semelhantes. **19.1 CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS:** Observadas as disposições do artigo 2º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, fica proibida a utilização de vendedores para carga e descarga de mercadorias vindas de fornecedores e de outras unidades da empresa, sob pena de pagamento em triplo das horas utilizadas nessas atividades, sejam elas dentro ou fora da jornada normal de trabalho. **20. PROMOÇÃO E AUMENTO SALARIAL:** Toda mudança de cargo ou função, definida como promoção, será acompanhada de efetivo aumento salarial, devido a partir do mês em que se efetivar a mudança, e com a imediata anotação na CTPS. **21. ASSENTOS:** Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos de clientes, principalmente para aqueles que exerçam a função de caixa. **22. 13º SALÁRIO:** As empresas terão até o dia 30 de Junho para efetuarem o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário e até o dia 20 de Dezembro para pagamento da 2ª (segunda) parcela. Aos comissionistas deve ser paga a complementação até o 5º (quinto) dia útil do mês de Janeiro, sob pena de multa correspondente aos dias de salários até a data do efetivo pagamento. **23. FÉRIAS PROPORCIONAIS:** Na cessação do contrato de trabalho, desde que não haja sido demitido por justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito a remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. **24. PAGAMENTO DAS FÉRIAS:** As férias serão pagas com abono constitucional, independentemente de serem gozadas ou indenizadas. **25. ADICIONAL DE FÉRIAS:** As empresas concederão, segundo as condições adiante especificadas, um adicional a ser pago por ocasião da concessão das férias ao empregado, independentemente do benefício previsto no artigo 7º. XVII, da Constituição Federal, na seguinte proporção: a) um (01) ano - 25% (vinte e cinco por cento); b) dois (02) anos - 45% (quarenta e cinco por cento); c) três (03) anos - 50% (cinquenta por cento); d) quatro (04) anos - 60% (sessenta por cento); e) cinco (05) a 7 (sete) anos 80% (oitenta por cento); f) oito (08) a nove (09) anos - 85% (oitenta e cinco por cento); g) 10 (dez) anos ou mais - 100% (cem por cento). **25.1.** O tempo de serviço dos empregados será apurado na data em que se completar o período aquisitivo de férias, caso em que o adicional será devido integralmente. **25.2.** Na hipótese de dispensa sem justa causa, assim como no caso de pedido de demissão de empregados com um (01) ou mais anos de serviço. **25.3.** O pagamento do adicional será devido proporcionalmente ao período aquisitivo de férias incompleto em tantos 1/12 (um doze avos) quantos forem os meses decorridos deste período, considerando como mês completo as frações iguais ou superiores a 15 (quinze) dias. **25.4.** As percentagens do caput serão aplicadas sobre o salário-base mensal percebido pelo empregado no dia do início do gozo das férias, acrescido de horas extras, ajuda de custo, salário-família, adicional noturno, gratificação de função, comissão e outros. **25.5.** Fica facultado ao empregado optar pelo recebimento do adicional previsto nesta cláusula no mês de aquisição do direito a férias, nos meses subsequentes, ou no mês do respectivo gozo de férias, se operando, em qualquer hipótese, sua plena quitação. **26. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS:** O início de gozo das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias. (Precedente Normativo nº. 100 do TST). **26.1 RETORNO DE FÉRIAS:** Fica vedada a dispensa de empregados nos 30 (trinta) dias subsequentes ao retorno das férias. Em caso de concessão de férias de forma parcelada, o empregado não poderá ser dispensado até que se completem 30 (trinta) dias após o último período concessivo. **27. FÉRIAS DO ESTUDANTE:** O período das férias do empregado estudante coincidirá com o de suas férias escolares. **28. ABONOS DE FALTAS:** Ficam estabelecidos os seguintes abonos em favor da categoria profissional no caso de faltas conforme a seguir justificadas: **28.1.** abono de faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem exames. **28.2.** abono de faltas às mães empregadas para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, comprovados por atestado médico. (Precedente Normativo nº. 95 do TST). **28.3.** abono de faltas aos empregados em geral para acompanhamento de tratamento de saúde, em caso de doença grave do cônjuge ou filho menor, comprovada por atestado médico. **28.4.** abono de faltas no caso de greve no transporte coletivo urbano, exceto se a empresa fornecer transporte no dia da greve. **28.5.** abono de faltas de três (03) dias de afastamento no caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica e de 1 (um) dia de afastamento no caso de parente colateral. **29. PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO DO ESTUDANTE:** É vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar. (Precedente Normativo nº. 32 do TST). **30. ATESTADOS:** Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas. **31. CAT – COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO:** As empresas deverão comunicar o Acidente de Trabalho a Previdência Social através do preenchimento do formulário CAT com a obrigatoriedade da entrega de cópia fiel ao empregado e ao Sindicato Obreiro no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência (Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional - Lei 8.213/91 - artigos 22 e parágrafos e 23). **31.1.** Pelo descumprimento por parte da empresa quanto ao não preenchimento e entrega do formulário, independentemente da multa aplicada pela Lei nº. 8.213/91 ensejará multa no valor correspondente ao salário percebido em favor do empregado prejudicado. **32. REEMBOLSO DE DESPESAS DE FARMÁCIA:** As empresas reembolsarão aos empregados as despesas havidas com farmácia na aquisição de medicamentos para si ou seus dependentes legais, mediante receita médica emitida por médico do seu ambulatório, por clínicas com elas conveniadas ou por médicos da entidade sindical, sendo que neste caso a entidade obreira deverá autenticar a receita médica. **33. DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA:** Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante da ruptura, sob pena de presunção de injusta despedida. **34. ESTABILIDADE À GESTANTE:** É fixada estabilidade provisória à gestante, desde o início da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença legal, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo, independentemente do conhecimento ou não do empregador, tal garantia vale, inclusive, nos contratos de experiência e nos casos de adoção. **35. AMAMENTAÇÃO:** É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir com as determinações dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 e do artigo 396, ambos da CLT. (Precedente Normativo nº. 6 do TST). **36. CRECHES:** As empresas propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência dos filhos de seus empregados até 6 (seis) anos de idade, de acordo com o inciso XXV, Art. 7º, da Constituição Federal. (Precedente Normativo nº. 22 do TST), independentemente do número de empregados, do porte e/ou da atividade econômica. **37. ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA:** O empregado que for acometido de doença, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 12 (doze) meses após o seu retorno ao serviço, desde que o afastamento, em decorrência do auxílio-doença, tenha prazo igual ou superior a 15 (quinze) dias. **37.1.** As empresas que pagam planos de saúde aos empregados, independentemente de realizar descontos em seus salários do seu percentual, não poderão cessar tal benefício quando o empregado for acometido de doença. **38. ESTABILIDADE POR ACIDENTE DE TRABALHO:** Fica assegurada ao trabalhador a estabilidade no trabalho, por 12 (doze) meses (Lei 8.213/91, Artigo 118), independentemente do tempo de afastamento. **39. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE:** A empresa complementarará o valor do auxílio-doença ou acidente pago pela Previdência Social até o limite da remuneração que deveria estar sendo percebida, se em serviço ativo estivesse o obreiro (Artigo 63, § único, Lei Nº 8.213/91). **40. INDENIZAÇÃO - PREJUÍZOS:** Toda empresa que causar prejuízo ao empregado ou ex-empregado, desde que devidamente comprovada sua negligência ou falha intencional, pelo órgão competente (INSS ou CEF), no que diz respeito ao recebimento de auxílio doença previdenciário, pensão ou PIS, por informação incorreta ou falta de recolhimento, indenizará diretamente o prejudicado no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas. **41. ABONO DE APOSENTADORIA:** Aos empregados que se aposentarem por tempo de serviço, conforme parâmetros da Previdência Social será pago um abono equivalente ao último salário nominal recebido pelo empregado. . Se houver

desligamento, receberá na rescisão contratual e, se optar por continuar trabalhando, será lançado em folha de pagamento, nas seguintes proporções, em função do seu tempo de trabalho na empresa: a) mais de 5 (cinco) anos - 1 (um) salário; b) mais de 8 (oito) anos - 2 (dois) salários; c) mais de 12 (doze) anos - 3 (três) salários; d) mais de 16 (dezesesseis) anos - 4 (quatro) salários; e) mais de 20 (vinte) anos - 5 (cinco) salários; f) mais de 24 (vinte e quatro) anos - 6 (seis) salários. **42. COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas aos empregados, de envelope de pagamento ou contracheque e em anexo relação das vendas realizadas, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. **43. CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO:** Para efeito de aplicação dos benefícios previstos no instrumento coletivo, serão computados no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, os períodos de trabalho anteriormente prestados à empresa do mesmo grupo empresarial e da mesma categoria econômica. **44. ANOTAÇÃO EM CTPS:** É obrigatória as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos salários reajustados e dos percentuais de comissão. O descumprimento incidirá multa no valor equivalente a 10 (dez) salários nominal a favor do empregado prejudicado sem prejuízo das demais cominações legais. **45. ADMISSÃO DE MENORES:** Os menores serão admitidos ao emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho, ainda que originários de convênios entre empresa e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados. **46. SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurado ao empregado em idade de convocação para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego, desde o alistamento até 180 (cento e oitenta) dias após a baixa ou desincorporação. **47. QUITAÇÃO:** Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo de lei (artigo 477, §6º e IN.03/MTB) em caso de rescisão contratual, sob pena do pagamento de 2 (dois) salários do respectivo empregado, até a data do efetivo pagamento, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além da multa prevista no artigo 477, § 8º da CLT. (Precedente Normativo nº. 46 do TST). **47.1.** Quando o empregado comissionista for dispensado, no verso ou anverso do TRCT, deverá constar relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices usados nas correções. **47.2.** No caso de rescisão complementar a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias, após a publicação pelo Governo Federal do índice oficial que a corrigirá. Inadimplido o prazo, incorrerá nas multas acima mencionadas. **47.3.** As rescisões de contrato de trabalho deverão ser pagas em dinheiro ou depósito, também em dinheiro, em conta-corrente do empregado, mediante comprovação. **47.4.** Pagamentos em cheque visado ou administrativo da respectiva praça de pagamento, somente de segundas-feiras às quintas-feiras. Nas sextas-feiras e vésperas de feriados os pagamentos só serão aceitos em dinheiro. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro, conforme artigo 477, §4º, da CLT. (Precedente Normativo nº. 58 do TST). **47.5.** Toda rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço, será homologada na entidade sindical dos empregados, devendo a homologação ser efetivada no prazo do art.477 e seus parágrafos, sendo ineficaz o simples crédito na conta do empregado para elidir a multa da lei e desta norma coletiva. **47.6.** No ato da homologação deverá o empregador apresentar também os 6 (seis) últimos comprovantes de pagamento mensais. **48. 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. **48.1.** A prerrogativa do empregador de definir padrão de vestimenta, bem como outras formas de identificação e propaganda, encontra limites nos direitos fundamentais dos empregados, devendo o empregador - na definição de uniformes, logomarcas e outros itens de identificação - preservar direitos individuais, tais com os relacionados a privacidade, honra e pudor pessoal, e não excluir a aplicação do artigo 20 do Código Civil Brasileiro. **49. HORAS EXTRAS:** O adicional das horas extras será de, pelo menos, 100% (cem por cento), tanto para salários fixos quanto comissionistas, não podendo exceder de 2 (duas) horas por jornada diária. (Precedente Normativo nº. 43 do TST). **49.1.** Será pago descanso semanal remunerado (DSR), sobre as horas extras, conforme Lei 7.415/85 e Enunciado da Súmula nº. 172 do TST, sendo dividido o número de horas extras, pelos dias úteis e multiplicado pelos números de domingos e feriados do mês de competência. **50. CALCULO DAS HORAS EXTRAS:** A média das horas extras e de seus acréscimos específicos deverá integrar a remuneração para efeitos do 13º salário, férias, indenização de férias (Artigo 7º, XVII da Constituição Federal), aviso prévio, da indenização por tempo de serviço, da indenização adicional e dos descansos semanais remunerados, além de refletir no FGTS, e será calculada multiplicando-se o número médio mensal das efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluído o adicional correspondente. **51. LICENÇA:** As empresas se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados, inclusive dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço da Entidade, quando participarem de encontros, reuniões, conferências, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada com a devida antecedência e não superior a 10 (dez) dias por ano. **52. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado, com a data de início datilografada e a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia ao empregado, mediante recibo, tendo como prazo máximo 30 (trinta) dias, valendo o mesmo para eventual prorrogação, sendo que no caso de menor, deverá ser acompanhado de assinatura do representante legal. **53. REFEIÇÃO:** As empresas se obrigam a fornecer aos empregados almoço (refeição) ou vale-refeição, nos termos do Programa Nacional de Alimentação (Lei nº. 6.321, de 14.04.1976, regulamentada pelo Decreto 78.676, de 08.11.76), com limite mínimo diário de R\$ 60,00 (sessenta reais) por refeição e por empregado. **54. INTERVALOS:** Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado. **55. VALE-TRANSPORTE:** Os empregadores concederão o vale-transporte aos empregados que os utilizarem, integral e gratuitamente, sem nenhum desconto em folha de pagamento, considerando-se a totalidade paga como parcela meramente indenizatória, dedutível como despesa operacional, não se integrando na remuneração para nenhum efeito, na forma do artigo 458, §2º, da CLT (red. Lei 10.243/2001), sendo vedado o pagamento em espécie. **56. TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS:** Os empregados que laborarem após as 19:00 (dezenove) horas, terão direito ao pagamento em espécie de R\$ 100 (cem reais) para cada dia trabalhado, para fazer face às despesas com refeição. **57. GFIP e DARF PREVIDENCIÁRIO:** As empresas se obrigam a encaminhar à entidade sindical dos trabalhadores, uma via de sua GFIP/ DARF PREVIDENCIÁRIO - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes. (Adaptação do Precedente 111 do TST); **58. SEGURO DE VIDA:** Fica assegurado seguro de vida a todo integrante da categoria, com indenização igual a 50 (cinquenta) pisos salariais da categoria. **59. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:** Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria. **60. ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno, como definido em lei, será remunerado com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. **61. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:** O trabalho perigoso, o trabalho insalubre e o trabalho penoso terão adicional de 50% (cinquenta por cento). **62. REPOUSO SEMANAL:** O repouso semanal, devidamente remunerado, será fruído aos domingos. Nas atividades consideradas essenciais e que por natureza determinem trabalho nos domingos será garantido aos empregados o repouso em no mínimo dois domingos no mês. **63. FERIADOS E DOMINGOS - VEDAÇÃO - MULTA:** Fica vedado a utilização do trabalho dos empregados nos dias considerados feriados (nacionais, estaduais e municipais) bem como nos domingos não autorizados por Convenção Coletiva e/ou Acordo Coletivo de Trabalho, sob pena de multa de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) por domingo e/ou feriado trabalhado não autorizados, a ser pago a cada empregado prejudicado. **64. REPOUSO SEMANAL DE COMMISSIONISTAS:** Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605, de 05.01.49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente. **65. ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA:** As empresas abrangidas pelo presente instrumento normativo celebrarão convênios no sentido de proporcionar aos empregados participarem de planos e/ou seguros de assistência médica-odontológica. **66. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:** O aviso prévio proporcional devido pelo empregador ao empregado despedido injustificadamente será pago da seguinte forma: a) 30 (trinta) dias para o empregado que tiver menos de 1 (um) ano de serviço prestado na empresa; b) 33 (trinta e três dias) para os empregados com mais de 1 (ano), inclusive, prestado à mesma empresa, e assim sucessivamente, até o limite legal de 60 (sessenta) dias; sem prejuízo do disposto acima, fica preservado o direito dos integrantes da categoria profissional ao aviso prévio proporcional que já constava nas CCT's anteriores, da seguinte forma, quando mais benéfico: a) de 5 a 10 anos de serviço na empresa - 60 (sessenta) dias; b) de 10 a 15 anos de serviço na empresa - 90 (noventa) dias; c) de 15 a 20 anos de serviço na empresa - 120 (cento e vinte) dias; d) mais de 20 anos de serviço na empresa - 150 (cento e cinquenta) dias. **66.1.** O empregado ficará obrigado ao cumprimento apenas dos 30 (trinta) dias iniciais, se assim determina o empregador, e receberá o período restante como parcela meramente indenizatória, sobre a qual não haverá incidência de INSS e IRRF. **66.2.** O empregado despedido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa dos dias não trabalhados. (Precedente Normativo nº. 24 do TST). **67. ANUËNIOS E GRATIFICAÇÃO:** A todo empregado componente da categoria fica assegurado anuênio, igual a 3% (um por cento) de sua remuneração, por ano de serviço completado ao mesmo empregador e, mensalmente as empresas pagarão a seus empregados a título de gratificação para cada ano de trabalho exercido na mesma empresa conforme tabela: Acima 365 dias Contrato na mesma empresa + 03,00% sobre Salário Bruto Mensal Acima 730 dias Contrato na mesma empresa + 06,00% sobre Salário Bruto Mensal Acima 1095 dias Contrato na mesma empresa + 09,00% sobre Salário Bruto Mensal Acima 1460 dias Contrato na mesma empresa + 12,00% sobre Salário Bruto Mensal Acima 1825 dias Contrato na mesma empresa + 15,00% sobre Salário Bruto Mensal. **68. CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS:** As empresas representadas pelos Sindicatos Patronais concederão a seus empregados uma cesta básica de alimentos, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei 6.321/73, regulamentada pelo Decreto 5, de 14.01.91, entregues na primeira quinzena de cada mês, em valor não inferior ao equivalente a 25% (vinte e cinco) do salário mínimo. **68.1.** Por opção escrita da maioria dos trabalhadores em cada empresa, a cesta básica poderá ser substituída pela concessão de vale-alimentação no valor correspondente para aquisição dos alimentos.

68.2. A cesta básica será entregue no máximo até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado e será mantido o seu fornecimento durante as férias, afastamento do trabalhador por doença ou acidente e às gestantes no período de afastamento. 69. **PENALIDADE:** Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 1 (um) salário percebido pelo empregado, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais convenentes. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. 70. **ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS:** O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido. (Precedente Normativo nº. 8 do TST). 71. **RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS:** As empresas encaminharão à entidade sindical cópia das guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto. (Precedente Normativo nº. 41 do TST). 72. **FORMULÁRIOS À PREVIDÊNCIA:** Quando da solicitação pelo empregado, mesmo após a rescisão contratual, do preenchimento de formulários relativos a concessão de benefícios previdenciários vinculados a informação inerente ao período de trabalho na empresa, a mesma não poderá deixar de fazê-lo sob pena de indenização dos prejuízos da negativa de fornecimento. 73. **CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO:** As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões ou fichas-ponto, inclusive aos empregados que prestam serviço externo. 73.1 - **CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO:** Com fundamento na Portaria nº 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. 74. **CIPA - SUPLENTE - GARANTIA DE EMPREGO:** Concede-se a garantia do artigo 165, da CLT aos suplentes da CIPA. 75. **DIA DO COMERCIÁRIO:** Em homenagem ao Dia do Comerciante (30 de outubro), instituído pela Lei 12.790/2013, as empresas se comprometem a não exigir trabalho dos comerciários bem como a conceder um abono de 5%(cinco por cento) incidente sobre o salário mensal. 76. **BASE TERRITORIAL:** O presente instrumento alcança todos os contratos de trabalho entre os integrantes das categorias profissionais e econômicas, constantes da base territorial da Entidade Sindical dos Empregados, nos municípios de Curitiba, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsas Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Magro, Campo Largo, Colombo, Contenda, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais e Tunas do Paraná. 77. **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS:** Em atendimento a dispositivos legais fica estabelecida a obrigatoriedade das empresas em firmarem com seus empregados, o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados. Para estabelecer os critérios de distribuição do valor encontrado, será formada comissão em cada empresa, composta de um representante do empregador, um representante dos empregados, e um Presidente - com voto de qualidade - indicado de comum acordo pelos dois, dentre pessoas de qualificação técnica e também por um representante indicado pelo Sindicato Obreiro. 77.1. As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo distribuirão aos respectivos empregados, 35% (trinta e cinco por cento) do total líquido de seus lucros ou resultados positivos, a título de participação. (Lei 10.101/2000), ficando garantido o pagamento de uma remuneração mensal no caso da empresa optar pelo sistema de "lucro presumido". 77.2. A comissão terá mandato de 2 (dois) anos, sendo que o representante dos empregados eleito em processo direto, gozará de garantia de emprego desde a inscrição de seu nome até 1 (um) ano após o final do mandato, nos moldes do artigo 543, da CLT. 77.3. A distribuição dos lucros referentes a cada exercício, considerado o ano civil, encerrado em 31 de Dezembro de cada ano, será calculada até 28 de Fevereiro seguinte, ocorrendo o pagamento até, no máximo, dia 10 de Março de cada ano. 77.4. Em não havendo a formação da comissão e/ou a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho disciplinando o PLR fica garantido aos empregados o recebimento de uma remuneração mensal adicional a ser paga durante o mês de março de cada ano. 78. **ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA:** Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária. (Precedente Normativo nº. 91 do TST). 78.1. As empresas com mais de 10 (dez) empregados designarão local adequado para que a entidade sindical possa se reunir com os trabalhadores. 79. **SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS:** Aos empregados que operam entregas de mercadorias será garantido um seguro de acidentes pessoais igual a 50 (cinquenta) vezes o piso salarial da categoria. 80. **FALECIMENTO DE EMPREGADO:** No caso de falecimento do empregado, se obrigam as empresas a comunicarem tal fato à Entidade Sindical dos Empregados, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento do fato, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a seguinte indenização: a) falecimento do empregado, por morte natural ou acidental, não decorrente da relação de trabalho, será pago 3 (três) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 6 (seis) pisos salariais da categoria, vigentes na data do falecimento do empregado; b) falecimento do empregado, por motivo de acidente do trabalho, incluindo o acidente de trajeto, será pago 5 (cinco) salários nominais do empregado falecido, com garantia mínima de 8 (oito) pisos salariais da categoria, vigentes na data do falecimento do empregado. 81. **FOLGA NOS DIAS OU DIA ANTERIOR OU POSTERIOR A FERIADOS:** Fica facultado à empresa em comum acordo com os empregados conceder folga nos dias ou dia anterior ou posterior a feriados sem anuência do sindicato obreiro compensando as horas do dia ou dias que antecedem ao feriado. 81.1. Antecipadamente ao respectivo feriado poderá haver a compensação do dia ou dias a ser folgado de segunda-feira as sextas-feiras consecutivas ou alternadas. 81.2. O empregado que tiver saldo de horas positivas e que for desligado da empresa por qualquer motivo antes do feriado a ser compensado, receberá as horas excedentes como extras, conforme CCT em vigor. 81.3. Para as empresas que já possuem acordo de prorrogação ou supressão do sábado devem observar a jornada semanal respeitando a compensação do feriado ponte e do sábado quando houver, no limite máximo de 2:00 (duas horas) diárias. 82. **PERCENTUAL DE COMISSÃO - REGISTRO NA CTPS:** Para registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social em se tratando de empregado comissionista é obrigatório a anotação do percentual de comissão a que faz jus (Precedente Normativo nº. 5 do TST). 83. **RETENÇÃO DE CTPS:** Será devido a indenização de 1 (um) dia de salário ao empregado, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas. 84. **VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL NO CURSO DO AVISO PRÉVIO:** No prazo de cumprimento do aviso prévio, ficam vedadas quaisquer alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho e/ou função, sob pena de rescisão imediata do contrato, devendo o empregador indenizar o pagamento do aviso prévio. 85. **LICENÇA PATERNIDADE:** Será concedida licença paternidade de 8 (oito) dias, a contar da data do nascimento, sob pena de pagamento de salário dos dias correspondentes. 86. **EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇAS GRAVES - GARANTIA DE EMPREGO:** O empregado portador de doenças graves tais como, portadores do vírus HIV, Neoplasia maligna, fica assegurado garantia de emprego, não podendo ser demitido salvo por falta grave. 87. **REVISTA:** Fica proibida a realização de revistas íntimas nos trabalhadores representados pelo sindicato da categoria profissional, ainda que por pessoas do mesmo sexo, e a que título e forma forem, podendo a empresa adotar outros mecanismos (eletrônicos, vídeos, etc.) de controle de seu quadro de pessoal, desde que não invada a intimidade dos empregados. 88. **PROTEÇÃO AO TRABALHADOR:** No primeiro dia de trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quantas necessárias para demonstração e instrução de utilização dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercido, do local de trabalho, como também o programa de prevenção de acidentes do trabalho desenvolvido na empresa, com acompanhamento de empregado da área de segurança; 89. **ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL:** As empresas se comprometem a adotar políticas internas aptas a coibir todas as formas de assédio moral e/ou sexual contra os trabalhadores e, principalmente, contra as trabalhadoras, comprometendo-se ainda a informar o sindicato profissional, anualmente, sobre as medidas adotadas. 90. **DA HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (TRCT):** Os sindicatos convenentes ajustam que - independentemente da revogação do §1º. do art.477 da CLT, através da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) - que o ato de assistência na rescisão contratual (TRCT), para o trabalhador e empregador, será obrigatório (sob pena de nulidade e ineficácia) e realizado pelo sindicato da categoria profissional, tudo em consonância com os princípios basilares do direito do trabalho e da vedação de retrocesso social, cuja incidência impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. 90.1. Havendo o descumprimento por parte da empresa, incidirá a multa constante desta norma coletiva, em favor do empregado comerciário, para cada TRCT que não for homologado e/ou se apresentar sem assistência sindical, sem prejuízo da nulidade e ineficácia do TRCT como documento de quitação liberatória das verbas demonstradas, tudo na forma do art.9º. da CLT. 91. **DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:** As empresas ficam obrigadas a manter em quadro de avisos uma cópia da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor; 92. **REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE COMERCIÁRIO:** Os integrantes das categorias econômicas representadas deverão observar o disposto na Lei nº 12.790/2013, que trata da regulamentação do exercício da profissão de comerciário; 93. **ESTABILIDADE:** Fica assegurada aos empregados a estabilidade no emprego pelo período de vigência da presente convenção coletiva de trabalho. 94. **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS:** As empresas ficam obrigadas a descontar, de cada integrante da categoria profissional, beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba o percentual de 5% (cinco por cento), dos salários do mês de JUNHO - 2025, devidamente corrigidos, a título de contribuição assistencial/taxa negocial, desde que o comerciário não tenha recolhido no emprego anterior. 94.1. As empresas se obrigam a recolher a contribuição *supra*, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, mediante guia fornecida pelo sindicato. 94.2 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. **94.3.** As empresas/empregadores do comércio deverão, ainda, proceder ao desconto da contribuição assistencial/taxa negocial dos novos empregados admitidos após a data-base (JUNHO/2025), desde que o comerciante não tenha recolhido no emprego anterior, observando-se o mesmo percentual. **94.4.** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida contribuição/taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente na sede do Sindicato (mediante protocolo), no prazo de até 10 (dez) dias após o registro desta Convenção Coletiva de Trabalho, em requerimento manuscrito (de próprio punho), com nome/ CPF/ 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, o qual deve constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. **94.5.** Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas relação com a cópia das oposições, no prazo de 05 (cinco) dias após a data de oposição. **94.6.** 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 a 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. **94.7.** O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação da cláusula 94.6 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. **94.8.** 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 irretroatável, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo. **94.9.** 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. **94.10.** 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 comerciários, e não apenas dos associados. **94.11.** 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). **95. DIRIGENTE SINDICAL:** Ao dirigente sindical, efetivo ou suplente, afastado da empresa para prestar serviços ao sindicato e à categoria, em tempo integral, fica garantida a percepção de salários e reflexos legais, pagos pela própria empresa. **96. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL:** A contribuição sindical legal possui natureza jurídica tributária (gênero "tributo" / espécie "contribuição para fiscal"), conforme disposto nos artigos 3º, 5º, 8º, e 217, inciso I, do Código Tributário Nacional (Lei No. 5.172/66, recepcionada pela CF/88 como Lei Complementar, conforme inúmeras decisões do STF). **96.1.** As partes ajustam e reconhecem que é lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto da contribuição sindical, mediante deliberação de Assembleia Geral Extraordinária, especialmente convocada para este fim, nos termos do Estatuto Social, com a convocação por Edital de toda a categoria profissional representada, independentemente de associação e/ou sindicalização. **96.2.** Havendo deliberação positiva da AGE dos comerciários, conforme prevista supra, as empresas se obrigam a descontar e recolher a contribuição sindical de todos os empregados comerciários nas épocas próprias previstas na CLT, efetuando os recolhimentos e enviando a relação dos descontos na forma e prazos da lei, cabendo ao sindicato informar as empresas através do Edital a que se refere o art.605 da CLT. **97. SALÁRIOS UTILIDADE:** Não serão consideradas como salário as utilidades previstas nos §2º e 3º do art.458 da CLT, desde que fornecidas pelo empregador integral e gratuitamente a todos os empregados. **98. VIGÊNCIA:** A vigência da norma coletiva será de 12 (doze) meses, ou seja, de 01 DE JUNHO DE 2025 A 31 DE MAIO DE 2026. Curitiba, 27 fevereiro de 2025, JOSÉ MILTON CAMARGO Vice-presidente Logo em seguida e ato contínuo, o Presidente do Sindicato e da Mesa Diretora colocou a palavra à disposição de quem dela quisesse fazer uso, não tendo havido interesse e/ou manifestação. Esgotados os assuntos e a ordem do dia do Edital, e nada mais havendo a tratar, a Assembleia foi declarada encerrada às 8:30 h (oito horas e trinta minutos), determinando o Presidente a lavratura da presente ata, a qual, na forma do artigo 30 do Estatuto Social vai assinada por ele e pelos demais membros da Mesa Diretora dos Trabalhos. Curitiba/PR, data supra.

JOSE MILTON CAMARGO
VICE PRESIDENTE DO SINDICATO E PRESIDENTE DA
MESA DIRETORA DOS TRABALHOS

JOÃO BATISTA DE OLIVEIRA
DIRETOR 2º SECRETÁRIO E SECRETÁRIO
DA MESA DIRETORA DOS TRABALHOS

RENATO BERTAPELI
DIRETOR TESOUREIRO E MEMBRO DA
MESA DIRETORA DOS TRABALHOS