

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001905/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/07/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023049/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.110045/2021-64
DATA DO PROTOCOLO: 22/07/2021

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

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

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos empregados do comércio no plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Mandirituba/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Nos termos do art. 4º da Lei nº. 12.790, de 15 de março de 2013, e tendo em vista a conveniência de se adequar a extensão e a complexidade do trabalho às diversas funções existentes no exercício da profissão, visando, também, estimular o primeiro emprego e o aprendizado, assegura-se, a partir de **01 de Março de 2021**, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por mais de 90 (noventa) dias, os seguintes salários normativos:

a) Aos empregados lotados nas funções de pacoteiro, contínuo, "office-boy", copa, cozinha, limpeza, portaria e fiscal de loja – **R\$ 1.526,00** (hum mil quinhentos e vinte e seis reais);

b) Aos demais empregados – **R\$ 1.555,00** (hum mil quinhentos e cinquenta e cinco reais);

c) Aos empregados remunerados mediante comissão ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões, assegura-se a garantia salarial mínima de **R\$ 1.555,00** (hum mil quinhentos e cinquenta e cinco reais);

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, fixado por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo estabelecido na cláusula referente aos pisos e garantias salariais.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - COMMISSIONISTAS

Aos empregados comissionistas será fornecido, mensalmente, o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e o repouso semanal remunerado.

§ 1º. Aos empregados remunerados mediante comissão ou aqueles que recebem remuneração composta de parcela fixa e comissões, que tenham prestado por mais de 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso a remuneração total não alcance o valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de **R\$ 1.555,00** (hum mil quinhentos e cinquenta e cinco reais);, computando-se nesta o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, a qual não se somará com as comissões devidas.

§ 2º. Caso a inflação apurada nos períodos indicados no § 1º., medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença-maternidade, serão atualizadas com base no INPC (ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR), do IBGE. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice, será adotada o IGP-M (ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO), da Fundação Getúlio Vargas.

§ 3º. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de Janeiro. No caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão. No caso de concessão de férias, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo. Para o pagamento dos dias de afastamento para tratamento de saúde, a cargo do empregador e dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

§ 4º. GESTANTES COMMISSIONISTAS: Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade, será observado o contido no artigo 393 da CLT e a legislação previdenciária vigente.

§ 5º. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº. 605/49) nos percentuais de comissão. O cálculo do valor do repouso semanal remunerado será

feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados a partir de **01 DE MARÇO DE 2021**, com aplicação do percentual de 6,22% (seis inteiros e vinte dois percentuais).

§ 1º. Aos empregados, admitidos após **01 DE MARÇO DE 2020**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
<i>MARÇO/2020</i>	6,22%
<i>ABRIL/2020</i>	5,70%
<i>MAIO/2020</i>	5,18%
<i>JUNHO/2020</i>	4,67%
<i>JULHO/2020</i>	4,15%
<i>AGOSTO/2020</i>	3,63%
<i>SETEMBRO/2020</i>	3,11%
<i>OUTUBRO/2020</i>	2,59%
<i>NOVEMBRO/2020</i>	2,07%
<i>DEZEMBRO/2020</i>	1,56%
<i>JANEIRO/2021</i>	1,04%
<i>FEVEREIRO/2021</i>	0,52%

§ 2º. COMPENSAÇÕES: A correção salarial, ora estabelecida, sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador, desde **Março de 2020**. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

§ 3º. As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **Março de 2021**.

§ 4º. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos após **Março de 2021**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras, disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUE SEM FUNDOS

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário, bem como de cartões de crédito, recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas às exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS

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

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

CLÁUSULA NONA - RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor ou alteração substancial nas condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos e para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação aos pisos e garantias salariais, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso nesta negociação.

CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais havidas a partir de 01.03.2021, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até a data limite de **06.08.2021**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALIDAS

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAIS DE HORAS EXTRAS

As horas extras, eventualmente trabalhadas, serão pagas de forma escalonada com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 85% (oitenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) até 40 (quarenta) horas mensais e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFEIÇÕES

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, trabalharem após as 19:00 (dezenove) horas, desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a pagamento equivalente a 2% (dois por cento) do piso salarial. O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13:00 (treze) horas.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

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

- a)** até 15 (quinze) anos de serviço nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b)** de 15 (quinze) a 20 (vinte) anos de serviço – 90 (noventa) dias;
- c)** mais de 20 (vinte) anos de serviço – 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º. Para os **empregados admitidos a partir de 13/10/2011**, o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº. 12.506/2011.

§ 2º. O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu § único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Por ocasião das rescisões de contrato de trabalho efetuadas junto à Entidade Sindical dos Empregados, a mesma deverá exigir Certidão Negativa da Entidade Sindical Patronal.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, é assegurado o direito de igual salário ao do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais.

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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA - UNIFORMES

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, desde o momento da confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra b, do inciso II, do artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA

Ao empregado que contar com o mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na empresa e que na

vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está na condição de, no máximo 12 (doze) meses, adquirir o direito à aposentadoria e vier a ser dispensado sem justa causa pela empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores pagos por ele a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base e limite no último salário percebido na empresa.

§ ÚNICO. O direito ao reembolso será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo ou passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo que se este estiver impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo no caso de recusa.

§ ÚNICO. VERBA MENSAL: Aos empregados que, na loja ou escritório, atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas, terão tolerância máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando, ao máximo, a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social: as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato obreiro e as Empresas, fica estabelecida a oficialização do regime de compensação de horário de trabalho com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, nas seguintes condições:

a) Extinção completa do trabalho aos sábados: 07h20 (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso de segunda a sexta-feira, com acréscimo de até, no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados.

b) Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, de até 01 (uma) hora diária, mediante acordo escrito com os empregados.

c) Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes, trabalhadas no curso de cada semana, para a compensação dos sábados, pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana.

d) Sempre que no prazo da prorrogação do horário de trabalho, para efeito de compensar o trabalho aos sábados, houver turno superior a 04 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos, não computados na duração do trabalho.

e) A empresa que adotar o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja, com a suspensão total ou parcial do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado fosse, ou seja, com base no horário de 08h48 (oito horas e quarenta e oito minutos) e não 07h20 (sete horas e vinte minutos). O feriado coincidindo com o sábado compensado, será pago pela empresa como trabalhado no horário normal, ou seja, 08h48 (oito horas e quarenta e oito minutos).

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA DESCANSO

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, para gozo de intervalo para descanso (artigo 71 da CLT). Tal situação, caso efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado será concedido preferencialmente aos domingos. Nas atividades que, por sua natureza, determinem o trabalho aos domingos, será garantido aos empregados o repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE VESTIBULANDO

Serão abonadas as faltas do estudante vestibulando nos dias em que estiver realizando prova de exame de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, conforme determina o artigo 473, inciso VII, da CLT.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTUDANTES

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordos Coletivos de Trabalho, sendo imprescindível a participação do Sindicato Patronal e do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba na negociação e lavratura dos referidos Acordos, bem como na convocação de Assembléia Geral dos Empregados da mesma empresa para decidir sobre os termos do referido Acordo

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no artigo 144 da CLT.

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA REMUNERADA

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

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS

Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas ou organizações por elas contratadas, que serão entregues contra-recibo dos empregadores até 72 (setenta e duas) horas da sua emissão ou da alta médica.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

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

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BASE TERRITORIAL

A Convenção Coletiva de Trabalho será aplicada aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, com base territorial nos municípios de Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais e Tunas do Paraná. Esclarece-se que os municípios de Campo Magro (desmembrado de Almirante Tamandaré), Fazenda Rio Grande (desmembrado de Mandirituba), Itaperuçu (desmembrado de Rio Branco do Sul), Pinhais (desmembrado de Piraquara) e Tunas do Paraná (desmembrado de Bocaiúva do Sul) tiveram o seu desmembramento, dos referidos municípios indicados, devidamente regularizado com os documentos comprobatórios juntados e protocolados através do novo procedimento digital, que foi implantado pelo Governo Federal, através do Ministério da Justiça e Segurança Pública: Recibo Eletrônico de Protocolo 9683858 de 11 de setembro de 2019, originando o processo eletrônico de nº. 08015.003162/2019-61.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 - TRABALHO REMOTO

TRABALHO REMOTO (TELETRABALHO / HOME OFFICE)

Como medida alternativa para o enfrentamento da Pandemia de COVID-19 e conforme determina o art. 501 da CLT, bem como o direito fundamental à saúde, assegurado no artigo 196 da Constituição Federal, visando a manutenção dos contratos de trabalho estabelecidos, fica autorizada a adoção de teletrabalho/home Office para as funções que possam ser exercidas fora das dependências da empresa, conforme determina o art. 75-A da CLT.

Parágrafo Primeiro: A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito horas), por escrito ou por meio eletrônico.

Parágrafo Segundo: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. Na hipótese de não realização de contrato expresso, a respeito, os ônus correrão a cargo do empregador.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Parágrafo Quarto: O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVI-19 - FERIADOS

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Como medida alternativa para o enfrentamento da Pandemia de COVID-19 e conforme determina o art. 501 da CLT, bem como o direito fundamental à saúde, assegurado no artigo 196 da Constituição Federal, visando a manutenção dos contratos de trabalho estabelecidos, os empregadores poderão, antecipar o gozo de feriados não religiosos, federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Parágrafo Primeiro: O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Parágrafo Segundo: Em relação às horas eventualmente laboradas em feriados que forem antecipados, a compensação será efetuada na proporção de duas por uma, ou seja, para cada hora laborada no feriado, o empregado terá direito à compensação de duas horas de folga.

Parágrafo Terceiro: Os feriados a que se refere o disposto nesta cláusula poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 - BANCO DE HORAS

BANCO DE HORAS

Como medida alternativa para o enfrentamento da Pandemia de COVID-19 e conforme determina o art. 501 da CLT, bem como o direito fundamental à saúde, assegurado no artigo 196 da Constituição Federal, visando a manutenção dos contratos de trabalho estabelecidos, poderá ser instituído o Banco de Horas para os empregados integrantes das categorias profissional e econômica representadas pelas entidades sindicais signatárias, conforme disposições do art. 413 e art. 611, II, e art. 59, § 2º e §3º, da CLT, mediante as seguintes cláusulas e condições:

Parágrafo Primeiro: A duração normal do trabalho dos empregados abrangidos pelo presente termo aditivo, prevista nos respectivos contratos de trabalho, poderá ser acrescida de no máximo 02 (duas) horas suplementares, de forma que não seja ultrapassada o limite máximo de 10 (dez) horas diárias,

Parágrafo Segundo: A compensação das horas, seja positivas ou negativas, poderá ser feita no prazo de 18 (dezoito) meses, contados da data da celebração desta Convenção Coletiva.

Parágrafo Terceiro: A compensação relativamente aos dias úteis (segunda-feira a sábado) será efetuada à razão de uma (01) hora trabalhada por uma (01) hora de descanso;

Parágrafo Quarto: Observadas as peculiaridades do seu cronograma produtivo, a empresa poderá conceder folga aos seus empregados, mesmo inexistindo horas positivas (crédito) em favor dos mesmos. A folga usufruída pelos empregados será repostada pela prestação de serviços, na proporção prevista no parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo Quinto: No período de 18 (dezoito) meses, contados da data de início da vigência desta Convenção, será efetuado um balanço do Banco de horas, apurando-se o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. O saldo credor de horas em favor do empregado, resultante desta operação, será pago em até 04 (quatro) parcelas, a partir do mês subsequente ao encerramento da vigência deste instrumento, considerado o salário/hora percebido na época, acrescido do respectivo adicional. Em caso de saldo de horas negativas, as mesmas serão desconsideradas, não sendo descontadas do empregado.

Parágrafo Sexto: Para efeito de pagamento das horas nos termos do parágrafo sexto desta cláusula, os adicionais de horas extras serão de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 70% (setenta por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) horas mensais e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais;

Parágrafo Sétimo: para efeito de contabilização do Banco de Horas, as horas de ausências decorrentes de férias, afastamentos por doenças ou acidentes e faltas abonadas não gerarão quaisquer débitos para o empregado;

Parágrafo Oitavo: O empregador, a cada 04 (quatro) meses, informará aos empregados os respectivos saldos de horas de crédito ou débito constantes do Banco de Horas.

Parágrafo Nono: Na ocorrência de rescisão contratual (sem justa causa - por iniciativa do empregador ou do empregado - ou por mútuo acordo), o eventual saldo credor de horas em favor do empregado será quitado em até 04 (quatro) parcelas, observado o salário/hora percebido na época da rescisão contratual, acrescido do adicional de horas extras previsto no parágrafo sétimo acima. Ocorrendo eventual saldo de horas em favor da empresa, nada será descontado dos haveres rescisórios.

Parágrafo Décimo: Para as empresas que já adotam o Banco de Horas, deverão ser observadas e mantidas as normas mais favoráveis já pactuadas, até o término de vigência referido instrumento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 - FÉRIAS INDIVIDUAIS

FÉRIAS INDIVIDUAIS

Como medida alternativa para o enfrentamento da Pandemia de COVID-19 e conforme determina o art. 501 da CLT, bem como o direito fundamental à saúde, assegurado no artigo 196 da Constituição Federal, visando a manutenção dos contratos de trabalho estabelecidos, os empregadores poderão conceder férias individuais dentro dos parâmetros do artigo 134 da CLT, todavia com a exclusão da obrigatoriedade contida no art. 135. Assim, fica permitida a antecipação de concessão de férias individuais por ato do empregador.

Parágrafo Primeiro: A concessão das férias será comunicado por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas. Dessa comunicação (impresa ou por e-mail) o empregado dará recibo.

Parágrafo Segundo: As férias poderão ser fracionadas em até 03 (três) períodos, sendo que o primeiro deverá ser no mínimo de 10 (dez) dias. No caso dos demais um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e o terceiro não poderá ser inferior a 05 (cinco) dias corridos.

Parágrafo Terceiro: Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Parágrafo Quarto: O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos

profissionais que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Quinto: Para as férias concedidas durante a vigência deste instrumento, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

Parágrafo Sexto: O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Sétimo: Na hipótese de rescisão contratual, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Parágrafo Oitavo: As empresas que já realizaram a antecipação do pagamento de vale-transporte e/ou vale refeição/alimentação poderão realizar o abatimento dos respectivos Valores no próximo pagamento dos benefícios.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 - FÉRIAS COLETIVAS

FÉRIAS COLETIVAS

Como medida alternativa para o enfrentamento da Pandemia de COVID-19 e conforme determina o art. 501 da CLT, bem como o direito fundamental à saúde, assegurado no artigo 196 da Constituição Federal, visando a manutenção dos contratos de trabalho estabelecidos, os empregadores poderão conceder férias coletivas dentro dos parâmetros do artigo 139 da CLT, todavia, com a exclusão da obrigatoriedade contida no §2º do referido dispositivo legal, a todos os seus colaboradores ou de determinados setores;

Parágrafo Primeiro: a concessão das férias coletivas será comunicada, por escrito, aos empregados e ao sindicato, com antecedência de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas. Desta comunicação (impressa ou por e-mail) o empregado e a entidade laboral darão recibo;

Parágrafo Segundo: Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Parágrafo Terceiro: O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Quarto: Para as férias concedidas durante a vigência deste instrumento, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

Parágrafo Quinto: O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Sexto: Na hipótese de rescisão contratual, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Parágrafo Sétimo: As empresas que já realizaram a antecipação do pagamento de vale-transporte e/ou

vale refeição/alimentação poderão realizar o abatimento dos respectivos valores no próximo pagamento dos benefícios.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19

No que se refere às cláusulas 41ª a 45ª, caso tenham sido firmadas normas mais favoráveis ao trabalhador ou houver lei posterior igualmente mais benéfica, estas prevalecerão sobre a presente Convenção Coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ TAXA NEGOCIAL

Deverão as empresas/empregadores do comércio proceder ao desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial estabelecida em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados Comerciais realizada em 03/03/2021, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA **no percentual equivalente a 4% (quatro por cento) da remuneração bruta "per capita"**, a ser descontado de todo empregado comercial (como definido no art.1º. da Lei 12.790/2013), sobre folha de pagamento do mês de **Julho/2021** e recolhido até o dia **10/08/2021**.

§ 1º. Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no artigo 600 da CLT.

§ 2º. As empresas/empregadores do comércio deverão, ainda, proceder ao desconto da contribuição assistencial dos novos empregados admitidos após a data-base (MARÇO), com recolhimento até o dia 10(dez) do mês subsequente, desde que o comercial não tenha recolhido no emprego anterior, observando-se o mesmo percentual (4%) .

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

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

§ 5º. É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo-lhes igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados.

§ 6º. O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do § 5º poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual se reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

§ 7º. As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo.

§ 8º. O desconto da Contribuição Assistencial faz-se no estrito interesse da entidade sindical laboral subscritora e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

§ 9º. Como esta Convenção tem força de caráter normativo (CLT, art.611) e faz lei entre as partes representadas (empresas do comércio/comerciários), sendo fonte formal não-estatal de direito do trabalho (CF/88, art.7º., inciso XXVI) e o negociado se sobrepõe ao legislado (CLT, art.611-A), ajustam as partes que o desconto estipulado nesta cláusula tem respaldo e reconhecimento constitucional e infraconstitucional (CF/88, art.8º, inciso III, IV e VI; CLT, art.513, alínea “e”, dentre outros dispositivos), sendo certo que a referida contribuição tem natureza jurídica ressarcitória de cada 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TAXA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Conforme deliberação tomada em Assembleia Geral Extraordinária do SINDISIDER as empresas distribuidoras de produtos siderúrgicos **não associadas ao Sindisider**, abrangidas pela presente negociação coletiva de trabalho, para serem representadas pelas cláusulas da presente Convenção Coletiva ora celebrada, deverão efetuar o recolhimento da **Taxa de Participação Negocial Patronal (TPNP) - Comerciantes de Curitiba/2020**, obedecendo à tabela abaixo:

NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS DA EMPRESA DEVEDORA EXISTENTE EM MARÇO/2020	VALOR DA TAXA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL PATRONAL (TPNP) DEVIDA AO SINDISIDER
de 00 a 20	R\$ 800,00
de 21 a 40	R\$ 1.200,00
de 41 a 60	R\$ 1.600,00
de 61 a 90	R\$ 2.100,00
Acima de 90	R\$ 2.800,00

§1º. A falta de recolhimento da **Taxa de Participação Negocial Patronal (TPNP)** aqui aludida em seu vencimento acarretará a imediata execução judicial da dívida, acrescida da multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do principal, corrigido monetariamente, com base na variação do TR (Taxa Referencial), ou qualquer outro índice que venha a substituí-lo e de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados dia a dia, montante esse devido desde o seu vencimento até a data do efetivo pagamento, sobre o qual, ainda, incidirão honorários de Advogado de 20% (vinte por cento) sobre o valor total do débito e reembolso das despesas de custas extra e judiciais dispendidas em função da cobrança da Contribuição não paga.

§2º. A falta de recolhimento da **Taxa de Participação Negocial Patronal (TPNP)**, por parte de qualquer empresa da categoria econômica, exclui automaticamente da mesma o direito de invocar as cláusulas da norma coletiva em seu favor (contra os sindicatos profissional/econômico, empregados

e terceiros), em especial aquelas que flexibilizam, complementam e/ou alteram a legislação laboral vigente, mas não a desobriga de cumprir com os direitos dos empregados da categoria profissional, o que poderá ser objeto de ação trabalhista individual ou plúrima, por parte dos empregados prejudicados, e/ou ação de cumprimento, por iniciativa do sindicato profissional (Súmula 286 do TST).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CLAUSULA PENAL

Como requisito formativo e nos termos do artigo 613, inciso VIII, da CLT, incidirá cláusula penal no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, que será revertida em favor do prejudicado, pelo descumprimento de obrigações constantes deste instrumento.

ARIOSVALDO ROCHA
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

MIGUEL JORGE LOCATELLI
Presidente
SIND NACIONAL EMPR DISTRIBUIDORAS PRODUTOS SIDERURGICOS

ANEXOS ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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