CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020-2021

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA, CNPJ n. 73.301.632/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIOMIRA MARIA CORSO;

E

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO ESTABELECIDOS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA, CNPJ n. 00.103.551/0001-80, neste ato representado (a) por sua Presidente Interina, Sr(a)., CAROLINA MARIA ASSIS DA SILVA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de todos os Trabalhadores e as Empresas Estabelecidas em Shopping Centers de Curitiba, excetuadas as que se regulem por convenções específicas**, com abrangência territorial em **Curitiba/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Para os pisos salariais das categorias profissionais estabelecidos nesta cláusula (SALÁRIOS NORMATIVOS) ficam assegurados a partir de 1º de maio de 2020 os seguintes salários, com arredondamento nas casas decimais:

A) PISO NORMATIVO FIXO - Para os empregados da categoria, fica assegurado o salário normativo no valor de 1.414,00 (um mil, quatrocentos e quatorze reais),

B) GARANTIA MÍNIMA DE COMISSIONISTA - Para os empregados na função de vendedor, como comissionistas, fica assegurada a seguinte garantia mínima no valor de R$ 1.515 (um mil, quinhentos e quinze reais).

Parágrafo único: Os salários normativos da presente cláusula, não poderão sofrer fracionamento e ou pagamento por horas de trabalho, independente da jornada a ser realizada pelo trabalhador.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de maio/2019 já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior serão reajustados em 1º de novembro de 2020, com a aplicação do percentual de 2,46% (dois vírgula quarenta e seis por cento), que poderão ser pagos em duas parcelas a serem pagos nos meses de março e abril de 2021.

Para efeitos de compensação, e na forma de abono salarial, o empregador pagará ao empregado, com salário fixo ou comissionado, o valor fixo de R$ 35,00 (trinta e cinco) reais, referente aos meses de maio/junho/julho/agosto/setembro/outubro de 2020, totalizando o valor de R$ 210,00.

Parágrafo 1º - Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2019, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, nos seguintes termos;

MÊS ADMISSÃO	%
mai/19	2,460%
jun/19	2,255%
jul/19	2,050%
ago/19	1,845%
set/19	1,640%
out/19	1,435%
nov/19	1,230%
dez/19	1,025%
jan/20	0,820%
fev/20	0,615%
mar/20	0,410%
abr/20	0,205%

Parágrafo 2º: A correção salarial ora aplicada compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador, desde maio/2019 e, as eventuais antecipações, reajustes ou abonos, que forem concedidos após maio/20 serão compensados em eventuais reajustes determinados por Lei futura ou disposição em Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo 3º: Os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade, não poderão ser compensados, por ocasião de reajuste salarial;

Parágrafo 4º: O trabalho de Aprendizes será seguido as normas previstas na Lei 10.097 de 19/12/2000 e DECRETO 5598 DE 1º de Dezembro de 2005, para jornada de trabalho prevista em lei.

CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO MENSAL DOS SALÁRIOS E PISOS

Os salários, para efeitos de cálculos, na sua data base, serão corrigidos pelo INPC/IBGE. Na falta ou extinção deste índice, adotar-se-á o IGPM (Índice Geral Preços Mercado, da Fundação Getúlio Vargas), ou ainda, para fins de equiparação salarial do mínimo regional, aplicar-se-á o índice divulgado pelo Governo Estadual.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO, 13º SALÁRIO E FÉRIAS

O pagamento de salários será efetuado antes do término da jornada de trabalho quando consistir em dinheiro ou cheque salário. Quando o mesmo ocorrer com cheque da empresa, deverá ser feito das 07:00 às 15:00 horas de segunda a sexta-feira.

Parágrafo 1º: O prazo para pagamento será até o 5º dia útil do mês subsequente;
Parágrafo 2º: No que tange às férias e as parcelas do 13º salário, deverão ser observados os prazos para pagamento previstos em lei;

Parágrafo 3º: Em caso de atraso no pagamento do salário, do 13º ou das férias, incidirá multa de 5% (cinco por cento) sobre o salário bruto do mês em favor do funcionário;

Parágrafo 4º: Para todos os efeitos, se considera como dia útil o sábado.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUES SEM FUNDOS

Os empregados não sofrerão desconto salarial de cheques sem fundos recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas as normas da empresa expressas em documento firmado pelo empregador.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALIDAS

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

CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS

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

Parágrafo 1º: Aos empregados comissionistas será assegurado à garantia mínima estabelecida na cláusula 03, (item B), caso as suas comissões sejam inferiores a esse valor;

Parágrafo 2º: Para o cálculo do 13º Salário adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano, a contar de janeiro. No caso de férias indenizadas integrais ou proporcionais, indenizações, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao da rescisão, no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas, pelo INPC-IBGE dos doze meses anteriores ao período de gozo das mesmas.

Em caso de dias de atestados (inferior ou igual a 15 dias) e ausências legais, adotar-se-á a média das comissões acrescidas do DSR dos três meses anteriores, sendo garantido o mínimo mensal previsto na cláusula 03 (item B).

CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais ocorridas até a data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até a data do pagamento do salário de MAIO/2021, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXILIO E OUTROS

ADICIONAL DE HORA EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas na seguinte forma:

A) De segunda a sábado, para as primeiras 40 horas mensais, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre o valor da hora normal;

B) De segunda a sábado, para as excedentes de 40 horas mensais, com 75% (setenta e cinco por cento) de acréscimo sobre o valor da hora normal;

C) As horas extras não poderão exceder de 50 (cinquenta) horas mensais;

D) Nos domingos e feriados, o adicional será sempre de 100% (cem por cento);

E) As horas extras deverão ser computadas no cálculo de 13º salários, férias, aviso-prévio, descanso semanal remunerado, FGTS, indenização do tempo de serviço e indenização adicional (Lei 7238/84, artigo 9º).

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

Será devido o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) de adicional noturno ao trabalhador que exercer sua função depois das 22:00 horas, deverão ser computadas no cálculo de 13º salários, férias, aviso-prévio, descanso semanal remunerado, FGTS, indenização do tempo de serviço e indenização adicional (Lei 7238/84, artigo 9º).

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE REFEIÇÃO

Todos os empregados terão direito a vale refeição, no valor de R$ 21,00 (vinte e um reais), por dia trabalhado, independente do horário de entrada ou saída.

Parágrafo 1º: As empresas poderão fornecer alimentação, sob outras modalidades, inclusive PAT ou refeitório próprio, entretanto, independentemente da opção adotada, deverão garantir alimentação em padrões e valores mínimos estabelecidos nesta clausula;

Parágrafo 2º: A empresa poderá descontar até 20% (vinte por cento) do valor total pago no mês, a título de vale refeição, observando-se o direito adquirido;

Paragrafo 3º: O empregado fará jus ao benefício do vale refeição, sempre que sua jornada for igual ou superior a 6 (seis) horas.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRANSPORTE GERAL

Havendo transporte coletivo as empresas se obrigam a fornecer vale transporte para o empregado, desde que, o desconto não exceda a 6% (seis por cento) do salário mensal.

Parágrafo 1º: A empresa que descontava ou desconta percentual a menor, não poderá alterar esse valor, por ter o funcionário direito adquirido;

Parágrafo 2º: Ocorrendo paralisação dos meios de transporte, por qualquer motivo (greve, locaut etc.) que não permitam ao trabalhador comparecer ao trabalho, será garantido ao mesmo recebimento dos dias em que perdurar a paralisação como se trabalhados fossem, inclusive quanto ao repouso semanal, devendo, entretanto, o empregado empenhar todo o esforço necessário para chegar ao local de trabalho.

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato. Caso o pagamento e, ou a entrega dos documentos rescisórios não seja realizada no prazo acima indicado, incidirá multa de 20% (vinte por cento) do valor bruto das verbas rescisórias, revertida ao empregado.

A homologação da rescisão do contrato de trabalho deverá obrigatoriamente ser realizada perante esta entidade sindical nas seguintes hipóteses:

A) Quando o funcionário for associado do Sindicato de classe, independente do tempo de registro;

B) Quando o funcionário tiver tempo igual ou superior a 12 (doze) meses de registro;

C) Quando o funcionário for demitido por justa causa;

D) Quando o funcionário pedir demissão e tiver direito a qualquer modalidade de estabilidade de emprego.

Parágrafo 1º: No momento da homologação a empresa deverá obrigatoriamente apresentar os documentos indicados no artigo 22 da Instrução Normativa nº 15 da Secretaria de Relação do Trabalho;

Parágrafo 2º: Caso a homologação não seja realizada nas hipóteses acima será devida multa no percentual de 20% (vinte por cento) do valor bruto das verbas rescisórias, revertidas ao empregado. A penalidade prevista nesta cláusula aplica-se independentemente das demais penalidades previstas na CLT (Art. 477, § 6º) e nesta Convenção;

Parágrafo 3º: No caso de falta ou recusa do empregado, em comparecer na empresa ou no Sindicato, a empresa comunicará ao Sindicato dos Trabalhadores, mediante prova, de que o empregado estava ciente do dia e hora em que deveria ter comparecido para recebimento de seus haveres;

Parágrafo 4º: A homologação feita pela entidade sindical concerne quitação exclusivamente aos valores discriminados no documento rescisório;

Parágrafo 5º: Se no ato da homologação for constatada a existência de incorreções nos cálculos das verbas rescisórias, após concordância expressa do empregado, as diferenças serão ressalvadas no TRCT e a homologação poderá ser realizada, ficando a empresa obrigada ao pagamento das verbas complementares em até 30(trinta) dias, sob pena de imputação da multa prevista no paragrafo 3º nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, com contra recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período, observados os prazos da cláusula 15ª para fins de pagamento, fixando inclusive a data e hora para pagamento dos haveres rescisórios, ressalvados o teor do Enunciado 276 do TST.

Parágrafo 1º: A assinatura do empregado deverá ser oposta sobre a data em que esta sendo apresentado o aviso prévio, sob pena de nulidade do aviso;

Parágrafo 2º: A opção do empregado pela redução de jornada ou por dias ao final do aviso deverá ser feita de próprio punho pelo empregado, sob pena de nulidade do aviso;
Parágrafo 3º: O aviso prévio deverá ser cumprido somente no local de trabalho, sob pena de nulidade do aviso;

Parágrafo 4º: Nos termos da legislação vigente, e em caso de contrato por tempo indeterminado, o aviso prévio será de 30 dias, sendo que no caso de demissão por iniciativa da empresa, deverá ser levada em consideração o acréscimo de 3 dias por ano trabalhado (completado um ano de trabalho o trabalhador já faz jus ao acréscimo de 3 dias), limitado aos 90 dias previstos em lei. Ainda nesta hipótese, sendo o aviso prévio trabalhado, o empregado trabalhará no período de 30 dias com redução da jornada prevista no art. 488 (e seu parágrafo) da CLT e, a empresa deverá indenizar o acréscimo de dias que o trabalhador fará jus, nos contratos de trabalho com duração superior a um ano.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA NO MÊS DA DATA BASE.

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data da sua correção salarial, terá o direito à indenização adicional equivalente a 1(uma) remuneração mensal, Lei 7238/84, artigo 9º.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

As empresas e ou empregadores que rescindirem os contratos de trabalho alegando justa causa, deverão comunicar o fato por escrito ao empregado, explicitando os motivos em que a dispensa se funda.

Parágrafo único: Se em reclamação trabalhista for proferida sentença judicial desclassificando a justa causa atribuída ao empregado por seu empregador, o reclamante receberá do ex-empregador a título de multa, a quantia equivalente a 01(um) salário mensal da função exercida, em vigor à época do pagamento.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MENORES

Os menores só 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 convênio entre empresas e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As empresas que utilizarem o contrato de experiência, dentro dos permissivos legais, efetuarão tais contratos com prazo mínimo de 30 (trinta) dias e máximo de 90 (noventa) dias, devidamente anotado na CTPS.

Ultrapassando este prazo sem que o empregado tenha sido demitido, o contrato vigorará por prazo indeterminado.

É expressamente vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado já houver trabalhado na mesma empresa e com a mesma função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado que for contratado para mesma função do outro cujo contrato tiver sido rescindido, por qualquer condição, terá garantido igual salário ao menor salário da função, excluídas as vantagens pessoais;

Parágrafo único: enquanto durar a substituição, desde que por período superior a 15 dias, o empregado substituto perceberá salário igual ao do substituído.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO INTERMITENTE

Para os contratos de trabalho em vigor, não se aplica a jornada de trabalho intermitente, podendo, novos contratos serem celebrados, nesta modalidade, diretamente entre empregado e empregador, desde que assegurado o piso da categoria, nos termos da nova legislação trabalhista.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DEFICIENTE FÍSICO

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de deficiente físico, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES

Sempre que exigidos por força de lei ou deliberação do empregador, os uniformes serão fornecidos gratuitamente.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa até 180 (cento e oitenta) dias após o parto e desde o momento que seja confirmada a gravidez.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA

Ao empregado que contar com o mínimo de 10(dez) anos de trabalho na empresa, e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está na condição de, no máximo em 12 (doze) meses adquirir o direito à aposentadoria, na hipótese de sua despedida imotivada, por iniciativa da empresa, assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base e limite no último salário percebido na empresa.

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 SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão obrigatoriamente aos empregados, comprovantes especificando o nome da empresa, o nome do empregado, as parcelas pagas discriminadamente, salário mensal, horas extras e outras vantagens e de igual modo os recolhimentos efetuados, inclusive FGTS e descontos efetuados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BAIXA E ANOTAÇÕES NA CTPS

Se o empregador não proceder a competente baixa na CTPS de seu empregado, no prazo de 48 horas, a contar do término do contrato, pagará multa no valor equivalente a 1/30 do salário, por dia de atraso. Se a falta da baixa se dever a inércia do empregado, o empregador para isentar-se da multa, deverá notificar o Sindicato de tal situação, no prazo de 10 (dez) dias, através de AR da ECT ou por correspondência protocolada.

As empresas são obrigadas a anotar na CTPS dos empregados a real condição e os salários percebidos, incluindo os adicionais de insalubridade e periculosidade, quando devidos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo caso de recusa injustificada.

Parágrafo único: 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 até 10% (dez por cento) do salário mensal. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO-HORÁRIO DE TRABALHO

No período de vigência desta convenção, as Empresas Estabelecidas em Shopping Centers, fazendo-se representar por suas respectivas Administradoras/Condomínios, que desejarem trabalhar em horários diferenciados, ou horários mais amplos, de segunda-feira à domingo poderão celebrar acordo coletivo de trabalho com os Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Estabelecidas em Shopping

Centers de Curitiba e o Sindicato dos Lojistas do Comércio Estabelecidos em Shopping Centers de Curitiba, respeitada a jornada completa prevista em Lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

"Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, denominado "Banco de Horas", nos termos do art. 59, § 2º, da C.L.T., com a redação da Lei n. º 9601/98, pelo qual poderá ser dispensado o acréscimo do salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em maneira que não exceda, no período máximo de 180 (cento e oitenta dias), a soma das jornadas semanais previstas, não seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, sob pena de ser considerado nulo.
Parágrafo 1º: Fica expressamente impossibilitada a realização de Banco de Horas informal. As empresas deverão firmar Acordo de Trabalho específico com o Sindicato Laboral de sua respectiva categoria, sob pena de nulidade;

Parágrafo 2º: Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado terá direito à indenização dessas horas, com o acréscimo de 50%, sendo que eventual saldo negativo será desconsiderado;

Parágrafo 3º: A cada término do prazo máximo, começa a formação de um novo "banco de horas", não podendo ser acumulativos os períodos, ou seja, não compensadas as horas extras dentro dos módulos optados, estas deverão ser indenizadas para recomeçar a compensação n'outro período;

Parágrafo 4º: As horas trabalhadas no período natalino, sob nenhuma hipótese constituirão crédito ou débito no Banco de Horas;

Parágrafo 5º: Fica acordado que na hipótese de descumprimento das tratativas realizadas no presente Instrumento de Banco de Horas, o trabalhador terá direito a multa por descumprimento no valor de um piso normativo fixo, determinado na Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado será concedido em qualquer dia da semana e, deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO

Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será utilizado, obrigatoriamente, livros, cartões ou fichas ponto, nos quais os empregados pessoalmente deverão registrar a sua frequência.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado terá direito as seguintes ausências legais:

A) De três dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmãos, sogra, sogro, pais adotivos ou pessoa de seu convívio familiar;

B) De cinco dias consecutivos em virtude de casamento;

C) De cinco dias a contar da data do nascimento do filho;

D) De seis dias no decorrer do ano em caso de internação de esposo/esposa ou filhos; e de dois dias no ano caso de internação de pessoa de seu convívio familiar desde que comprovado com atestado médico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - P.I.S.

A empresa liberará o empregado para o saque do PIS.

A) As horas dispensadas para tal fim não poderão ser compensadas ou descontadas pelo empregador;

B) Não se aplica o disposto nesta cláusula às empresas que tenham convênio firmado com agências bancárias, para pagamento diretamente pela empresa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARGA HORÁRIA DE TRABALHO

Será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, incluindo os domingos e feriados, observando-se as condições e vantagens previstas nos acordos coletivos de trabalho e respeitando-se os percentuais de horas extras conforme cláusula 11ª.

Parágrafo 1º: Nos termos de determinação do Ministério Público do Trabalho, a jornada de trabalho nos domingos e feriados não poderá exceder a seis horas diárias em face da necessidade de efetivação do direito de lazer ao convívio familiar. As Administradoras de Shopping Centers e os Condomínios Estabelecidos em Shopping Centers estão excepcionados quanto ao cumprimento das disposições insertas neste parágrafo, podendo adotar nestes dias jornadas em horários diferenciados ou horários mais amplos;

Parágrafo 2º: As empresas que, excepcionalmente, desejarem elastecer o horário de funcionamento (para abertura e fechamento), das lojas em dias de promoções, Black Friday, liquidações ou outro evento, não coberto pelos acordos citados na CCT vigente, (domingos e feriados), poderão celebrar ACT com os sindicatos repesentativos de suas respectivas categorias, mediante negociação.

Parágrafo 3º: Ficam implementadas, para os contratos de trabalho em vigor, as jornadas de trabalho em turnos de 12 horas por 36 horas de descanso e de 6 dias por 2 dias de descanso (semana espanhola), cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adoção, legitimando o respectivo instrumento junto ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Estabelecidas em Shopping Centers de Curitiba, mediante previa anuência dos respectivos empregados, sem prejuízo da remuneração;

Parágrafo 4º: Na impossibilidade de concessão de descanso intrajornada, em face da peculiaridade do trabalho, a empresa deverá pagar o intervalo suprimido como hora extra (hora + adicional);

Parágrafo 5º: Nos regimes adotados de 12 horas por 36 horas de descanso e 6 dias por 2 dias de descanso, não será devido o pagamento de hora extra, inclusive na semana em que for ultrapassado o limite de 44 horas semanais, em face da compensação;

Parágrafo 6º: No regime de 12 horas por 36 horas de descanso e de 6 dias por 2 dias de descanso, se cumprido em horário noturno, a hora será sempre considerada de 60 minutos, garantido, o adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento);

Parágrafo 7º: As referidas jornadas não se aplicam aos empregados de lojas estabelecidas em Shopping Centers.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA O LANCHE

Terá o empregado, além do intervalo para refeição previsto no art. 71 da CLT, 15 (quinze) minutos de descanso a título de intervalo para lanche, não devendo este período ser objeto de elastecimento de sua jornada de trabalho diária. Na hipótese de inobservância desta cláusula, referido período deverá ser remunerado como hora extra.

Parágrafo Único: Esta cláusula não se aplica às Administradoras/Condomínios de Shopping Centers.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – ATRASOS

Observado o regulamento já existente na empresa, esta tolerará atrasos de até 15 (quinze) minutos, em três dias no mês desde que descontínuos e inabituais, se ultrapassar este número o empregado poderá receber advertência por escrito.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HORÁRIO NATALINO

No período que antecede o natal, as empresas, fazendo-se representar por suas respectivas Administradoras/Condomínios, poderão prorrogar o horário de trabalho, de segunda à domingo e, no dia 24 de dezembro de 2020 até as 18:00 horas, no dia 31 de dezembro de 2020 até as 16.00 horas, mediante acordo firmado com os Sindicatos dos Trabalhadores em Empresa Estabelecidas em Shopping Centers de Curitiba e o Sindicato dos Lojistas do Comércio Estabelecidos em Shopping Centers de Curitiba.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM FERIADOS

Nos termos das aprovações das Assembléias das categorias, **19/03/2020** **(trabalhadores)** e, **25/11/2020** **(patronal)**, e, em havendo interesse das empresas, fazendo-se representar por suas respectivas administradoras/Condominios, na realização de trabalho em dias de feriados ou prorogação de horários em vésperas de datas comemorativas, ficam autorizados a sua abertura, já previstos condições e vantagens para o empregado, conforme discriminação abaixo:

Parágrafo 1º: A carga horária de trabalho nesses dias, abaixo especificados, não poderá ultrapassar 06 horas.

FERIADOS 2020/2021			
02/04/2021	PAIXÃO DE CRISTO	14:00 as 20:00 HORAS	R$ 22,00
21/04/2021	TIRADENTES	14:00 as 20:00 HORAS	R$ 22,00

Parágrafo 2º: O funcionário que trabalhar nos feriados acima citados terão direito a um dia de folga, independente da folga semanal, OU pagamento de 100% do dia trabalhado.

FÉRIAS E LICENÇAS
FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria 3291 de 20.02.84, publicada no DOU de 21.02.91., a concessão de atestados médicos para dispensa dos serviços por doenças, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, será fornecido ao segurado no âmbito dos serviços da Previdência Social por Médicos do INSS, de Empresas, Instituições Paraestatais ou Sindicatos Urbanos, que mantenham contratos e ou convênios com a Previdência Social, e, por odontólogos, nos casos específicos e em idênticas situações. A empresa fornecerá comprovante de entrega/recebimento do atestado ao empregado.

Parágrafo único: No caso de atestados de filhos serão aceitos quando menores de 10 (dez) anos ou incapazes, limitados a 06 (seis) dias por ano.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – ACESSO A EMPRESA

Será permitida a entrada dos representantes sindicais, previamente identificados, no local de trabalho, para o fim de divulgação da entidade, tais como: celebração CCT, Acordos Coletivos, convocações, contribuições, direitos e deveres dos representados, entrega de comunicados e circulares, a fim de se garantir o pleno exercício das atividades sindicais.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – RAIS - GRPS

As empresas ficam obrigadas a encaminhar ao Sindicato dos Trabalhadores, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais e também a GRPS - Guia de Recolhimento da Previdência Social, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega ou pagamento dos mesmos.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As Empresas abrangidas pela presente Convenção, recolherão duas parcelas de 3% cada, incidente sobre a folha bruta dos salários do mês de MAIO/2020, com vencimentos, sucessivamente, em 10 de JUNHO/2020 e 10 de JULHO/2020, a título de contribuição Assistencial Patronal, através de guias apropriadas a serem fornecidas pelo Sindicato dos Lojistas –Sindishopping, gratuitamente.

Parágrafo 1º: Até 5 (cinco) dias anteriores ao recolhimento, a empresa poderá opor-se ao pagamento junto ao Sindishopping, justificando por escrito, o motivo, com identificação e assinatura do representante legal;

Parágrafo 2º: Com esta oposição fundamentada, considerar-se-á, então, o desinteresse da empresa, excluindo-se, automaticamente da cobertura dos acordos coletivos de trabalho, previstos nesta CCT;

Parágrafo 3º: As empresas de Administração de Shoppings Centers, de Condomínios e Associação de Lojistas não estão abrangidas por esta cobrança.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Fica estabelecido que as Empresas abrangidas pela presente Convenção, recolherão em favor do Sindishopping– Sindicato dos Lojistas do Comercio Estabelecidos em Shopping Centers de Curitiba, através de guias apropriadas fornecidas pelo mesmo, de forma gratuita, de acordo com a manifestação da Assembleia Geral que apreciou e aprovou esta CCT, (respaldado no artigo 8º, IV, da CF), duas parcelas de 3% cada, sobre a folha bruta de SETEMBRO/2020, com vencimentos, sucessivamente, em 10 de OUTUBRO/2020 e 10 de NOVEMBRO/2020. O não recolhimento implicará na aplicação das sanções previstas no artigo 600, da CLT.

Parágrafo 1º: Até 5 (cinco) dias anteriores ao recolhimento, a empresa poderá opor-se ao pagamento junto ao Sindishopping, justificando por escrito, o motivo, com identificação e assinatura do representante legal;

Parágrafo 2º: Com esta oposição fundamentada, considerar-se-á, então, o desinteresse da empresa, excluindo-se, automaticamente da cobertura dos acordos coletivos de trabalho, previstos nesta CCT;

Parágrafo 3º: As empresas de Administração de Shoppings Centers, de Condomínios e Associação de Lojistas não estão abrangidas por esta cobrança

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial, em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA no valor equivalente a 4% (quaro por cento) da remuneração, a ser descontado de todo empregado da categoria, devendo 2% (dois por cento) ser descontado na folha de pagamento do mês de JULHO/2020 e recolhido até o dia 20 do mês de AGOSTO/2020 e os restantes 2% (dois por cento) ser descontado da folha de pagamento do mês de AGOSTO/2020 e recolhido até o dia 20 do mês de SETEMBRO/2020.

Parágrafo 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;

Parágrafo 2º: Deverá ainda proceder ao desconto da Contribuição Assistencial dos novos empregados com prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

Parágrafo 3º: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida contribuição, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, e que deverá ser entregue diretamente no Sindicato ou ao empregador que fornecerá o recibo de entrega;

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

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

Parágrafo 6º: O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo anterior, 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 reverterá em favor da entidade sindical dos empregados;

Parágrafo 7º: O Sindicato profissional divulgará esta Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições fixadas;

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

Parágrafo 9º: O desconto a que se refere à cláusula e parágrafos anteriores, foi firmado perante o Ministério Público do trabalho, através de "TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA SOB O Nº. 425/06, e autorizado pela Ordem de Serviço 01/2009 do Ministério do Trabalho).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

Deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Contribuição Confederativa, em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA no valor equivalente a 3% (três por cento) da remuneração, a ser descontado de todos os empregados **associados**, do mês de NOVEMBRO/2020 e recolhido até o dia 10 do mês de DEZEMBRO/2020, de acordo com o artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal.

Parágrafo 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;

Parágrafo 2º: Deverá ainda proceder ao desconto da Contribuição Confederativa dos novos empregados **associados** com prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

Parágrafo 3º: O Sindicato profissional divulgará esta Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições fixadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – PARTICIPAÇÕES NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVA

Tendo em vista as negociações havidas à conclusão deste instrumento, com a presença de concessões mútuas, as empresas recolherão, às suas expensas, em caráter excepcional, uma contribuição para aplicação em serviço de assistência social do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Estabelecidas em Shopping Centers de Curitiba, no valor correspondente a 3% (três por cento) sobre a folha bruta de pagamento do mês de DEZEMBRO/2020, a ser recolhido até o dia 10 de JANEIRO/2021.

Parágrafo 1º: O recolhimento será efetuado através de guias apropriadas, fornecidas gratuitamente pelo Sindicato da categoria, com as devidas instruções para pagamento;

Parágrafo 2º: Esta cláusula não se aplica às Administradoras/Condomínios de Shopping Centers.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – BASE TERRITORIAL

Integra a base territorial das entidades convenentes o município no âmbito da representação do sindicato profissional

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente instrumento, o empregador pagará multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo, por cláusula descumprida, revertidas em favor do empregado prejudicado. (artigo 613, VIII DA CLT).

A presente Convenção Coletiva abrange, por suas cláusulas e condições, todos os contratos, acordos individuais e coletivos firmados entre empresas e entidades sindicais das categorias abrangentes.

DIOMIRA MARIA CORSO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING CENTRES DE CURITIBA

CAROLINA MARIA ASSIS DA SILVA
PRESIDENTE INTERINA
SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO ESTABELECIDOS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA