CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002944/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/10/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053599/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.106966/2022-31
DATA DO PROTOCOLO: 17/10/2022

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

SIND DOS TRAB EM EMP ESTAB EM SHOPPING CENTERS DE CTBA, CNPJ n. 73.301.632/0001-69, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO ESTABELECIDOS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA , CNPJ n. 00.103.551/0001-80, 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 maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Empresas Estabelecidas em Shopping Centers**, com abrangência territorial em **Curitiba/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMARTIVOS

Ficam assegurados a partir de 1º de maio de 2022 os seguintes pisos salarias:

A) PISO NORMATIVO FIXO: Fica assegurado o piso mínimo normativo da categoria, da seguinte forma:

I - no valor de **1.547,77 (um mil, quinhentos e quarenta e sete reais e setenta e sete centavos)** para os meses de MAIO/2022 até OUTUBRO/2022;

II - no valor de **1.644,50 (um mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e cinquenta centavos)** para os meses de NOVEMBRO/2022 até ABRIL/2023.

B) GARANTIA MÍNIMA DE COMISSIONISTA - Para os empregados comissionistas fica assegurada a garantia mínima:

I - de **R$ 1.658,33 (um mil, seiscentos e cinquenta e oito reais e trinta e três centavos)** para os salários de MAIO/2022 até OUTUBRO/2022;

II - de **R$ 1.761,97 (um mil, setecentos e sessenta e um reais e noventa e sete centavos)** para os salários de NOVEMBRO/2022 até ABRIL/2023.

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 serão reajustados da seguinte forma:

I - sobre salários de MAIO/2022 incidirão percentual de 6,25% (seis vírgula vinte e cinco por cento);

II - sobre salários de NOVEMBRO/2022 será concedido um reajuste adicional de 6,25 % (seis vírgula vinte e cinco por cento).

Parágrafo 1º - Aos empregados admitidos após **1º de maio de 2021**, serão garantidos os reajustes estabelecidos nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, nos seguintes termos;

MÊS ADMISSÃO	%
mai/21	6,250%
jun/21	5,729%
jul/21	5,208%
ago/21	4,687%
set/21	4,166%
out/21	3,645%
nov/21	3,125%
dez/21	2,604%
jan/22	2,083%
fev/22	1,562%
mar/22	1,041%
abr/22	0,520%

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Parágrafo 2º: Fica permitida a compensação de todos os aumentos, antecipações, reajustes salariais e abonos concedidos de forma espontânea ou compulsória pelo empregador, após maio/2022;

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 seguirá 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 dos salários será efetuado antes do término da jornada de trabalho quando consistir em dinheiro ou cheque salário. Quando 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 ao trabalhado;

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 mensal, do 13º salário 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, considera-se como dia útil o sábado.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUES SEM FUNDOS

Os empregados não sofrerão desconto salarial por 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 massa falida que continuarem a operar, bem como 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 será fornecido 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 assegurada a garantia mínima estabelecida na cláusula 03, (item B), caso as suas comissões porventura 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, sendo que 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 AGOSTO/2022, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS 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 adicional noturno de 20% (vinte por cento) ao trabalhador que exercer suas atividades laborativas depois das 22:00 horas, que deverá ser computada no cálculo de 13º salário, 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 ao vale refeição no valor de R$ 22,30 (vinte e dois reais e trinta centavos) 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 cláusula;

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 contratado a desempenhar jornada de trabalho de 06 horas diárias ou mais continuará fazendo jus ao beneficio do vale refeição mesmo que sua jornada venha a sofrer algum tipo de redução durante a vigência de seu contrato de trabalho.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRANSPORTE GERAL

Havendo transporte público coletivo, as empresas se obrigam a fornecer vale transporte para o empregado, permitindo-se o desconto do importe de no máximo 6% (seis por cento) do salário mensal a tal título.

Parágrafo 1º: A empresa que descontava ou desconta percentual a menor não poderá alterar esse valor;

Parágrafo 2º: Ocorrendo paralisação dos meios de transporte, por qualquer motivo (greve, lockout, lockdown, etc.) que não permita 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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE COMBUSTÍVEL

Faculta-se aos empregadores substituir o vale transporte concedido mensalmente aos empregados por VALE COMBUSTÍVEL, no exato importe que estes teriam direito em relação ao vale transporte, na forma da Lei 7.418/85.

Parágrafo 1º: Referido benefício será creditado pelo empregador na mesma data do pagamento dos salários, como forma de suprir os custos operacionais de deslocamento do empregado para o Trabalho;

Parágrafo 2º: De referido valor do benefício será oposto desconto do valor equivalente a 6% (seis por cento) do salário do empregado, em rubrica própria junto à folha de pagamento, limitado ao valor do benefício;

Parágrafo 3º: Ante a natureza jurídica da verba ora instituída, o valor a título de VALE COMBUSTÍVEL ajustado na presente cláusula não detém natureza remuneratória ou salarial, nos termos dispostos pela alínea “a” do artigo 2º da Lei 7.418/85, e artigo 457, §2º da CLT, Solução de Consulta COSIT 313/2019 e Súmula 60/2011 da AGU.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO DE 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 a 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: As homologações deverão ser agendadas previamente perante o Sindicato dos Trabalhadores;

Parágrafo 3º: 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 4º: No caso de falta ou recusa do empregado em comparecer na empresa ou no Sindicato para o ato homologatório, será comunicado 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 5º: A homologação feita pela entidade sindical concerne quitação exclusivamente aos valores discriminados no documento rescisório;

Parágrafo 6º: 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.

Paragrado 7°: Fica vedado o desconto do vale transporte e vale refeição não utilizados em contratos por prazo determinado, incluindo os contratos de menor aprendiz. Todavia, permite-se o desconto quando houver a rescisão antecipada.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, com contra recibo, informando se o empregado deve ou não trabalhar no período, observados os prazos da cláusula 16ª 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 está sendo apresentado o aviso prévio, sob pena de nulidade do aviso;

Parágrafo 2º: A opção 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 (trinta) 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 OITAVA - DISPENSA NO MÊS DA DATA BASE

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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, o contrato vigorará por prazo indeterminado.

É expressamente vedada a celebração de contrato de experiência quando em relação ao empregado que já tenha trabalhado na mesma empresa e com a mesma função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - TRABALHO INTERMITENTE

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - UNIFORMES

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE 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 SÉTIMA - EMPREGADO 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, fica 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.

Parágrafo 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 OITAVA - 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 NONA - BAIXA E ANOTAÇÕES NA CTPS

As informações prestadas no e-Social substituem as anotações antes realizadas no documento físico, conforme Portaria SEPRT n°1065 de 23 de setembro e Portaria n°1195, de 30 de outubro de 2019. Entretanto, em caso de entrega da CTPS física, permanece o prazo estipulado por lei (48 horas), caso contrário, serão válidas as informações lançadas no e-Social.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 máxima prevista em Lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 de maneira que não exceda, no período máximo de 240 (duzentos e quarenta 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 tácito. As empresas deverão firmar Acordo de Trabalho específico com o Sindicato Laboral, sob pena de nulidade;

Parágrafo 2º: Formalizado o Banco de Horas, o empregador fica obrigado a mensalmente disponibilizar extrato do banco de horas a todos os seus funcionários a fim de que os mesmos tenham ciência de seu saldo;

Parágrafo 3º: 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 4º: A cada término do prazo pré estabelecido para a compensação, começa a formação de um novo “banco de horas”, não podendo ser cumulativos os períodos. Havendo saldo positivo ao término do Banco de Horas, deverá ser pago como hora extra, obedecendo aos percentuais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que eventual saldo negativo poderá ser descontado até o percentual de 30%.

Parágrafo 5º: As horas trabalhadas no período natalino, sob nenhuma hipótese, constituirão crédito ou débito no Banco de Horas;

Parágrafo 6º: Fica acordado que na hipótese de descumprimento das tratativas realizadas no presente Instrumento de Banco de Horas, o trabalhador terá direito a uma multa por descumprimento no valor de um piso normativo fixo, determinado na Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO

Nas empresas com mais de 05 (CINCO) empregados será utilizado, obrigatoriamente, livros, cartões ou fichas ponto, nos quais os empregados pessoalmente deverão registrar a sua frequência.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Serão abonadas as ausências 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - CARGA HORÁRIA DE TRABALHO

A carga horária semanal 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.

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 representativos 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 mais adicional), nos termos da cláusula 11 item A/B.

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 20% (vinte por cento);

Parágrafo 7º: As excepcionalidades previstas nos parágrafos 3º, 5º e 6º não se aplicam aos empregados de lojas estabelecidas em Shopping Centers.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA O LANCHE

Terá o empregado, além do intervalo intrajornada 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 QUADRAGÉSIMA - ATRASOS

Serão tolerarados atrasos de até 15 (quinze) minutos, em três dias no mês, desde que descontínuos e inabituais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO NATALINO

No período natalino, as empresas poderão prorrogar o horário de trabalho, de segunda à domingo.

Parágrafo único: no dia 24 de dezembro de 2022, permite-se a prorrogação até as 18:00 horas; e no dia 31 de dezembro de 2022 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 SEGUNDA - TRABALHO EM FERIADOS

Nos termos das aprovações das Assembléias das categorias, havendo interesse das empresas na realização de trabalho em dias de feriados ou prorogação de horários em vésperas de datas comemorativas, ficam desde já autorizada a abertura, já previstas condições e vantagens para o empregado, conforme discriminação abaixo:

	FERIADOS
07/09/2022	INDEPENDÊNCIA
08/09/2022	PADROEIRA DE CURITIBA
12/10/2022	NOSSA SRA APARECIDA
02/11/2022	FINADOS
15/11/2022	PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA
21/02/2023	CARNAVAL
07/04/2023	SEXTA-FEIRA SANTA
21/04/2023	TIRADENTES

Parágrafo 1º: A carga horária de trabalho nos dias especificados não poderá ultrapassar **06 horas**, nem poderão ser inclusas no banco de Horas;

Parágrafo 2º: O empregado que trabalhar nas datas acima ajustadas terão direito a um dia de folga, independente da folga semanal, ou pagamento de 100% do dia trabalhado.

Parágrafo 3°: O valor do lanche para as datas ajustadas será de R$ 23,00 (vinte e três reais).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO REMOTO (TELETRABALHO / HOME OFFICE)

Como medida alternativa para o enfrentamento da Pandemia de COVID-19, 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 1º. A alteração de que trata o *caput* será precedida de notificação ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito horas), por escrito ou por meio eletrônico.

Parágrafo 2º. 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.

I - Na hipótese de não realização de contrato expresso, a respeito, os ônus correrão a cargo do empregador.

Parágrafo 3º. 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;

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 4º. 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.

Parágrafo 5º. Será devido Vale Refeição a todo empregado que estiver trabalhando em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos mesmos valores constantes na CCT vigente.

Parágrafo 6º. Os benefícios havidos entre empregador e empregado na constância do trabalho presencial se estenderão a todos os empregados que estiverem em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

FÉRIAS E LICENÇAS
FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AVISO DE FÉRIAS

As empresas poderão conceder férias coletivas ou individuais, devendo notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 08 (oito) dias por ano.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas pela presente CCT recolherão parcela única de 6% (seis por cento), incidente sobre a folha bruta dos salários do mês de MAIO/2022, com vencimento em 20 de Julho de 2022 a título de contribuição Assistencial Patronal, através de guia apropriada a ser fornecida pelo Sindicato dos Lojistas – Sindishopping, gratuitamente.

Parágrafo 1º: Até 2 (dois) dias anteriores ao recolhimento, a empresa poderá se opor 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 que voluntariamente já recolheram essa Taxa Assistencial não serão cobradas a qualquer título em relação a Taxa Assistencial Patronal.

Parágrafo 4º. As empresas de Administração de Shopping Centers, de Condomínios e Associações de Lojistas, não estão abrangidas por esta cobrança.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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), 2 (duas) parcelas de 3% (três por cento) cada, sobre a folha bruta de SETEMBRO/2022, com vencimentos, sucessivamente, em 10 de OUTUBRO/22 e 10 de NOVEMBRO/2022. 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 QUINQUAGÉSIMA - 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% (quatro por cento) da remuneração, a ser descontado de todos os empregados da categoria, devendo 2% (dois por cento) ser descontado na folha de pagamento do mês de AGOSTO/2022 e recolhido até o dia 10 do mês de SETEMBRO/2022, e os restantes 2% (dois por cento) ser descontado da folha de pagamento do mês de SETEMBRO/2022 e recolhido até o dia 10 do mês de OUTUBRO/2022.

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 encaminhada via “e-mail” **(sindshopping@onda.com.br)** ou, ao empregador, que deverá proceder o encaminhamento ao sindicato, com opção de confirmação de leitura.

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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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/2022 e recolhido até o dia 10 do mês de DEZEMBRO/2022, 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 SEGUNDA - CONTRIBUIÇAO NEGOCIAL/QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Fica instituida a Cobrança de contribuição Negocial para as **Empresas Estabelecidas em Shopping Centers** para fins de negociações, fundo de assistência social e qualificação profissional, mantido pelo sindicato obreiro, SINDITRABALHADORES, CNPJ sob nº 73.301.632/0001-69, uma contribuição no percentual correspondente a 3% (tres por cento) sobre a folha bruta de pagamento do mes de DEZEMBRO/2022, a ser recolhido até o dia 10 de JANEIRO DE 2023.

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTENCIA SOCIAL, EDUCACIONAL, QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL – CON

Fica instituída a cobrança de **Contribuição Negocial para as Administradoras de shoppings Centers (e/ou seus condomínios),** para fins de negociações, fundo de assistência social, educacional e de qualificação profissional, mantido pelo sindicato obreiro, SINDITRABALHADORES, CNPJ sob nº 73.301.632/0001-69, e SINDILOJISTAS, CNPJ sob nº 00.103.551/0001-80, mensalmente, com vencimento no quinto dia útil do mês subsequente, na base de 50% (cinquenta por cento) a cada das entidades, que se responsabilizarão pela emissão dos respectivos boletos de cobrança.

Parágrafo Primeiro: O não pagamento na data estipulada acima, implicará no pagamento de multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o valor da contribuição, acrescidos de juros de mora, sem prejuízo das cominações legais.

Parágrafo Segundo: Os shoppings Centers serão enquadrados conforme “ABL”, em 04 (quatro) grupos, conforme tabela abaixo:

I - sobre contribuições de MAIO/2022 incidirão percentual de 6,25% (seis vírgula vinte e cinco por cento);

Grupo I – Shoppings com ABL acima de 28 mil m² - Valor mensal de R$ 10.049,12

Grupo II – Shoppings com ABL entre 20 mil e 28 mil m² - Valor mensal R$ 7.033,75

Grupo III – Shoppings com ABL entre 7 e 20 mil m² - Valor mensal R$ 3.516,87

Grupo IV – Shoppings com ABL abaixo de 7 mil m² - Valor mensal de R$ 501,50

II - sobre contribuições de NOVEMBRO/2022 será concedido um reajuste adicional de 6,25 % (seis vírgula vinte e cinco por cento).

Grupo I – Shoppings com ABL acima de 28 mil m² - Valor mensal de R$ 10.677,19

Grupo II – Shoppings com ABL entre 20 mil e 28 mil m² - Valor mensal R$ 7.473,36

Grupo III – Shoppings com ABL entre 7 e 20 mil m² - Valor mensal R$ 3.736,67

Grupo IV – Shoppings com ABL abaixo de 7 mil m² - Valor mensal de R$ 532,84

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado às empresas, o direito de oposição ao desconto da Contribuição Negocial, a qual deverá ser apresentada individualmente, por escrito, ao Sindicato da Categoria, até 10 (dez) dias após a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, com assinatura e identificação do oponente. O Sindicato recepcionará as correspondências de oposição de forma individualizada e fornecerá o “ciente”, em segunda via para fins de comprovação.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - BASE TERRITORIAL

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CLÁUSULA PENAL

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.

OLDEMAR MACHADO
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SIND DOS TRAB EM EMP ESTAB EM SHOPPING CENTERS DE CTBA

ERICO MORBIS
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO ESTABELECIDOS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SIND TRABALHADORES

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA PATRONAL

Anexo (PDF)

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