



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO PARANÁ
SEÇÃO DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Rua José Loureiro, 574, Centro, Curitiba, CEP 80010-924
Fone (41) 3901-7520

ATA DE REUNIÃO DE MEDIAÇÃO

PROCESSO: SEI 13068.205006/2025-03

DATA: 08/08/2025

HORA: 16:00 horas

PARTICIPANTES: SINTRASHOPPING - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA e SINDISHOPPING - SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO ESTABELECIDOS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA

ASSUNTO: Mediação para Formalização de Convenção Coletiva

Aos oito dias do mês de agosto de 2025, às 16:00 horas, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Paraná, sob a mediação de LUIZ FERNANDO FAVARO BUSNARDO, chefe da Seção de Relações do Trabalho, retornaram, representando o SINTRASHOPPING - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA, MARIA JOCELENE MOTA DE LIZ, presidente, e MESSIAS DA SILVA, assessor, e representando o SINDISHOPPING - SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO ESTABELECIDOS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA, ERICO MORBIS, presidente, e CLAUDIANE CROCETTI, secretária. A presente reunião, autoconvocada, ocorre para selar definitivamente o acordo com relação à integralidade do instrumento coletivo sob renovação, a saber, a Convenção Coletiva de Trabalho com vigência a contar de 1º de maio de 2025, e válida por dois anos. Pelo SINTRASHOPPING, respondendo ao mediador, informou-se que os pontos derradeiros acertados para finalização da negociação dizem respeito ao banco de horas e à jornada de 12 por 36 horas, mencionando a cláusula 32ª e a cláusula 38ª, parágrafo quinto. Pelo SINDISHOPPING, foi informado ainda que na cláusula terceira, ajustou-se que as diferenças salariais da data-base de maio de 2025 serão remuneradas em duas parcelas, com as folhas salariais de setembro e de outubro de 2025. E, nada mais havendo a constar, encerrou-se a reunião às 16:55 horas, lavrando-se esta ata, a qual depois de

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

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 Presidente, Sr(a). ERICO MORBIS;

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 2025 a 30 de abril de 2027, e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS E ABONO INDENIZATÓRIO

A) PISO MÍNIMO NORMATIVO - Fica assegurado o PISO NORMATIVO FIXO da categoria, a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, no valor de R\$ 1.961,18 (um mil, novecentos e sessenta e um reais e dezoito centavos);

I – Como compensação, as empresas pagarão aos seus trabalhadores contratados até 30 de abril de 2024, ABONO INDENIZATÓRIO no importe de R\$ 402,86 (quatrocentos e dois reais, e oitenta e seis centavos), a ser quitado em até 3 (três) parcelas de R\$ 134,29 (cento e trinta e quatro reais, e vinte e nove centavos), a iniciar em SETEMBRO/2025;

II – Aos trabalhadores contratados após 01º de maio de 2024, o ABONO INDENIZATÓRIO será pago conforme TABELA progressiva abaixo:

jun/24	R\$ 369,29	3 parcelas de R\$ 123,10, a iniciar em SETEMBRO/2025
jul/24	R\$ 335,72	3 parcelas de R\$ 111,91, a iniciar em SETEMBRO/2025
ago/24	R\$ 302,14	3 parcelas de R\$ 100,71, a iniciar em SETEMBRO/2025
set/24	R\$ 268,57	3 parcelas de R\$ 89,52, a iniciar em SETEMBRO/2025
out/24	R\$ 235,00	3 parcelas de R\$ 78,33, a iniciar em SETEMBRO/2025
nov/24	R\$ 201,43	3 parcelas de R\$ 67,14, a iniciar em SETEMBRO/2025
dez/24	R\$ 167,86	3 parcelas de R\$ 55,95, a iniciar em SETEMBRO/2025
jan/25	R\$ 134,29	3 parcelas de R\$ 44,79, a iniciar em SETEMBRO/2025
fev/25	R\$ 100,72	3 parcelas de R\$ 33,57, a iniciar em SETEMBRO/2025
mar/25	R\$ 67,15	3 parcelas de R\$ 22,38, a iniciar em SETEMBRO/2025

abr/25	R\$ 33,58	3 parcelas de R\$ 11,19, a iniciar em SETEMBRO/2025
--------	-----------	---

III – Ante a natureza compensatória da verba, instituída por obrigação normativa, os valores pagos a título de ABONO INDENIZATÓRIO não deterão natureza remuneratória ou salarial, nos termos dispostos pelo artigo 457, § 2º da CLT, não se constituindo com base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

IV – A partir de 01º de maio de 2026 o valor do PISO NORMATIVO FIXO será de R\$ 1.992,17 (um mil, novecentos e noventa e dois reais e dezessete centavos);

B) GARANTIA MÍNIMA DO COMMISSIONISTA - Para os empregados comissionistas, fica assegurada a garantia salarial mínima de R\$ 2.050,91 (dois mil e cinquenta reais e noventa e um centavos), a partir da data de assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

I – As diferenças salariais devidas aos empregados COMMISSIONISTAS, apuradas entre a data-base da categoria e a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas em até 2 (duas) parcelas, na data do pagamento do salário de SETEMBRO/2025 e OUTUBRO/2025, em forma de ABONO INDENIZATÓRIO, sem quaisquer acréscimos ou penalidades, e que, ante a natureza compensatória da verba, instituída por obrigação normativa, não demandarão natureza remuneratória ou salarial, conforme artigo 457, § 2º da CLT, não se constituindo com base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Parágrafo único: Os salários normativos ajustados na 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

Sobre salários de MAIO de 2024 incidirá o percentual de 6,32% (seis virgula trinta e dois por cento).

Parágrafo 1º: Aos trabalhadores admitidos após 01º de maio de 2024 serão garantidos os reajustes proporcionais ao seu tempo de serviço, nos seguintes termos;

MÊS ADMISSÃO	INPC (%)
mai/24	6,32
jun/24	5,79
jul/24	5,27
ago/24	4,74
set/24	4,21
out/24	3,69
nov/24	3,16
dez/24	2,63
jan/25	2,11
fev/25	1,58
mar/25	1,05
abr/25	0,52

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/2024, excetuando-se aqueles decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade;

Parágrafo 3º: As diferenças salariais devidas aos empregados que recebem acima do piso da categoria, apuradas entre a data-base da categoria e a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas em até 2 (duas) parcelas, na data do pagamento do salário de **SETEMBRO/2025** e **OUTUBRO/2025**, em forma de ABONO INDENIZATÓRIO, sem quaisquer acréscimos ou penalidades, e que, ante a natureza compensatória da verba, instituída por obrigação normativa, não demandarão natureza remuneratória ou salarial, conforme artigo 457, § 2º da CLT, não se constituindo com base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Parágrafo 4º: O trabalho de Aprendizizes será seguido pelas normas previstas na Lei 10.097 de 19/12/2000 e Decreto 5.598 de 1º de dezembro de 2005.

Parágrafo 5º: Para o reajuste a partir de 01º de maio de 2026, resta desde já estabelecida a necessidade de renegociação dos índices, sendo que, caso não haja nova pactuação, será adotado percentual equivalente ao INPC do mês de maio de 2026, acumulado dos últimos doze meses precedentes à data-base, incidente sobre todas as cláusulas econômicas do presente instrumento.

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 e, 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 terceira, 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 terceira, B.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas na seguinte forma:

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

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

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

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

V - 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 prevista na Lei 7238/84, artigo 9º.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO

Todos os empregados terão direito ao vale refeição no valor de **R\$ 26,00 (vinte e seis reais) por dia** trabalhado, independente do horário de entrada ou saída, retroativo a maio de 2025.

Parágrafo 1º: As empresas poderão fornecer alimentação, sob outras modalidades, inclusive PAT ou refeitório próprio, desde que, independentemente da opção adotada, garantir alimentação em padrões e valores mínimos equivalentes aos 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;

Parágrafo 3º: Caso haja labor em datas festivas, conforme disposições estabelecidas na cláusula 42ª, o valor do vale refeição para as datas ajustadas será de **R\$ 27,00 (vinte e sete reais)**.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A entrega ao empregado de todos os documentos decorrentes da extinção contratual, bem como o pagamento dos valores rescisórios e respectiva homologação deverão ser efetuadas em até 10 (dez) dias contados do término do contrato.

I – Caso não haja agenda do sindicato dos trabalhadores no prazo estipulado pelo *caput* para o ato homologatório da rescisão contratual, e desde que requerido pela empresa no prazo de até 48h (quarenta e oito horas) antecedentes ao final do prazo do artigo 477 da CLT, não incidirá a penalidade normativa ajustada no inciso II da presente cláusula.

II – Caso não cumprido o prazo do *caput*, observada a exceção do inciso I, incidirá multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor bruto das verbas rescisórias, revertida ao empregado, sem prejuízo das demais penalidades previstas no artigo 477, § 6º da CLT e multas convencionais.

III – A homologação da rescisão do contrato de trabalho deverá, obrigatoriamente, ser realizada perante a entidade sindical, podendo ser de duas formas, PRESENCIAL ou TELEPRESENCIAL, nas seguintes hipóteses:

- a) Quando o trabalhador for associado do Sindicato de classe, independente do tempo de registro;
- b) Quando o trabalhador tiver tempo igual ou superior a 12 (doze) meses de registro;
- c) Quando o trabalhador for demitido por justa causa;

d) Quando o trabalhador pedir demissão e tiver direito a qualquer modalidade de estabilidade de emprego.

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

Parágrafo 2º: Nas homologações feitas de forma telepresencial os documentos deverão ser enviados ao sindicato laboral, com o prazo mínimo de 48 hs de antecedência, através do e-mail: sintrashopping.homologacao@gmail.com;

Parágrafo 3º: As homologações deverão ser agendadas previamente perante o sindicato dos trabalhadores, o agendamento pode ser feito através do site <https://www.sintrashopping.com.br> (caminho: homologações – agende aqui a sua homologação);

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, e não contestadas pela empresa, as diferenças serão ressaltadas 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 inciso II desta cláusula.

Parágrafo 7º: 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 SEXTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, com contrarrecibo, informando se o empregado deve ou não trabalhar no período, observados os prazos da cláusula décima sexta para fins de pagamento, fixando inclusive a data e hora para pagamento dos haveres rescisórios, ressaltados o teor da Súmula 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

As empresas 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 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, o contrato vigorará por prazo indeterminado.

Parágrafo único: 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 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

Permite-se às empresas a adoção da modalidade de contrato de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT.

Parágrafo único: As empresas que se utilizam dessa modalidade de trabalho deverão dar ciência ao Sindicato dos Trabalhadores através do e-mail: diretoria@sintrashopping.com.br.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DE EMPREGADOS

Os empregados registrados em unidade da empresa sediada fora de Shopping Center poderão exercer atividades nestes locais pelo período máximo de 90 (noventa) dias, preservando os direitos normativos desta CCT durante o período da transferência.

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 expressamente que está na condição de, no máximo, a 12 (doze) meses de adquirir o direito à aposentadoria, na hipótese de sua despedida imotivada por iniciativa da empresa, ficará 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.

Parágrafo único: 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, e, 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 e respectivas Administradoras/Condomínios que desejarem ampliar o horário de abertura e fechamento dos estabelecimentos comerciais, 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 compensação de horas de trabalho de seus empregados através do sistema de Banco de Horas, nos termos do art. 59, § 2º, da CLT, através do qual poderá ser dispensado o acréscimo do salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 180 (cento e oitenta dias), a soma das jornadas semanais previstas, e não seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, em conformidade ao modelo ANEXO, pré-definido entre os sindicatos ora signatários.

Parágrafo 1º: Fica expressamente impossibilitada a realização de Banco de Horas tácito, sendo que, para a realização de qualquer pacto compensatório, as empresas deverão firmar Acordo de Trabalho

específico com o Sindicato Laboral, conforme modelo ANEXO a este Instrumento, sob pena de nulidade;

Parágrafo 2º: Compete ao empregador mensalmente disponibilizar extrato do banco de horas a todos os seus empregados a fim de que estes 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 às horas positivas constantes no saldo, com o acréscimo de 50%.

Parágrafo 4º: Em caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, eventuais horas negativas consistentes no Banco de Horas poderá ser descontado em 20% (vinte por cento) do saldo negativo existente;

Parágrafo 5º: Fica autorizada a fiscalização por ambas as Entidades Sindicais da correta aplicação das normas estabelecidas para o Banco de Horas, sendo que, em caso de irregularidades, as empresas contarão com o prazo de 30 dias após o resultado da fiscalização para sua adequação.

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

Todos os trabalhadores, independente de gênero, terão o repouso semanal remunerado concedido, devendo a data coincidir com um domingo a cada dois domingos trabalhados.

DOMINGO	FOLGADO
DOMINGO	TRABALHADO
DOMINGO	TRABALHADO
DOMINGO	FOLGADO
DOMINGO	TRABALHADO
DOMINGO	TRABALHADO

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO

Nas empresas com mais de 5 (cinco) empregados será utilizado, obrigatoriamente, quaisquer das formas de registros de ponto, através das quais os trabalhadores deverão pessoalmente registrar sua respectiva jornada de trabalho.



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 poderá 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, incluindo domingos e feriados, observando-se as condições e vantagens previstas nos acordos coletivos de trabalho e respeitando-se os percentuais de horas extras ajustados nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º: Em caráter transitório, as empresas que forneceram aos seus empregados o benefício de Seguro de Vida, cujas apólices se encontram em vigência na data de assinatura do presente Instrumento, poderão praticar a jornada de trabalho de seus empregados, nos domingos e feriados, de 8 horas diárias, excetuando-se o dia 01º de maio de 2026, cuja carga horária será de 6 horas, devendo ser comprovadas as condições acima com de declaração assinada e carimbada pelos responsáveis da empresa, podendo ser gestor, gerente ou responsável legal ao Sindicato Laboral pelo e-mail diretoria@sintrashopping.com.br, no prazo máximo de 90 (noventa) dias da assinatura do presente Instrumento.

Parágrafo 2º. As empresas que não proporcionam o benefício de Seguro de Vida aos seus empregados não poderão exceder a jornada de 6 horas diárias nos domingos e feriados, sendo que a previsão

estabelecida no parágrafo anterior somente será aplicada às apólices em vigência na data de assinatura desta CCT, não sendo possível a aplicação do benefício em caso de renovação ou dilação de cobertura.

Parágrafo 3º. As Administradoras de Shopping Centers e os Condomínios Estabelecidos em Shopping Centers estão excepcionados quanto ao cumprimento das disposições insertas nos parágrafos 1º e 2º desta cláusula, podendo adotar nestes dias jornadas em horários diferenciados ou horários mais amplos;

Parágrafo 4º: 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 nas datas ajustadas na CCT vigente, (domingos e feriados), poderão celebrar ACT com os sindicatos representativos das categorias.

Parágrafo 5º: Às Administradoras de Shopping Centers e aos Condomínios Estabelecidos em Shopping Centers, ficam possibilitadas, 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), mediante acordo coletivo de trabalho junto ao sindicato laboral, para ajustarem sua adoção, legitimando o respectivo instrumento junto ao Sindicato sem prejuízo da remuneração, ou por acordo individual de trabalho, hipótese em que a empresa deverá encaminhar por e-mail, a cada 180 dias, os respectivos termos de ajustes individuais.

I - 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;

II - 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);

III - 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 6º: As excepcionalidades previstas no parágrafo 5º não se aplicam aos empregados de lojas estabelecidas em Shopping Centers, restando impossibilitada a adoção do regime 12x36 ou semana espanhola.

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.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATRASOS

Serão tolerados 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-feira a domingo.

Parágrafo Único: no dia 24 de dezembro permite-se a prorrogação até as 18:00 horas; e no dia 31 de dezembro até as 16:00 horas, mediante acordo firmado com os SINDICATOS LABORAL E PATRONAL DAS EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM FERIADOS

Nos termos das aprovações das Assembleias das categorias, havendo interesse das empresas na realização de trabalho em dias de feriados ou prorrogação 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
07/09/2025	INDEPENDÊNCIA DO BRASIL
08/09/2025	PADROEIRA DE CURITIBA
12/10/2025	PADROEIRA DO BRASIL
02/11/2025	FINADOS
15/11/2025	PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA
20/11/2025	CONSCIÊNCIA NEGRA
03/04/2026	SEXTA-FEIRA SANTA
21/04/2026	TIRADENTES
01/05/2026	DIA DO TRABALHO
04/06/2026	CORPUS CHRISTI
07/09/2026	INDEPENDÊNCIA
08/09/2026	PADROEIRA DE CURITIBA
12/10/2026	PADROEIRA DO BRASIL
02/11/2026	FINADOS
15/11/2026	PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA
20/11/2026	CONSCIÊNCIA NEGRA
26/03/2027	SEXTA-FEIRA SANTA
21/04/2027	TIRADENTES

Parágrafo 1º: No dia 01º de maio de 2026, Dia do Trabalhador, para todas as empresas, o horário de funcionamento será das 14h00 min às 20h00 min, sendo impossibilitada a inclusão das horas laboradas em Banco de Horas, bem como paga bonificação de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), a ser quitada até o dia 01º de maio de 2026, devendo constar na folha de pagamento do mês de maio de 2026;

Parágrafo 2º: As empresas que concederam aos seus empregados benefício de Seguro de Vida, cujas apólices se encontrarem em vigência na data de assinatura do presente Instrumento, poderão praticar a jornada de trabalho de seus empregados nas datas acordadas nesta cláusula, de 8 horas diárias, concessão esta somente válida durante o período de vigência da apólice ativa.

Parágrafo 3º: Para todas as empresas, o horário de funcionamento será das 14h00min às 20h00min, sendo que ao empregado que trabalhar nas datas aqui ajustadas terá direito a um dia de folga compensatória, independente do descanso semanal remunerado, ou o recebimento do adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora trabalhada, sendo impossibilitada a inclusão das horas laboradas em Banco de Horas.

Parágrafo 4º: Para as empresas que desejarem o funcionamento de 12 horas de suas atividades, nos feriados ajustados nesta cláusula, e que recaiam de Segunda a Sexta-feira, poderão praticar 2 (dois) turnos de 6 horas de trabalho cada, sem prejuízo dos demais parágrafos acima, através de Acordo Coletivo de Trabalho firmados entre os sindicatos ora signatários e respectiva administradora de cada shopping.

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

Como medida alternativa, 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 à 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

Visando a saúde e bem-estar dos trabalhadores, deverá o empregador fornecer assento adequado para que os empregados possam utilizar durante a jornada nos momentos de pausa no atendimento ao público.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

Parágrafo Primeiro: A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará a partir de 01/10/2025 e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o

Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo Segundo: Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/10/2025, o valor total de R\$ 15,00 (quinze reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo Terceiro: Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto: Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto: O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, respondendo o empregador, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo Sexto: Os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

Parágrafo Setima: Ficam isentas do cumprimento do benefício constituído pela presente cláusula as empresas que já pagam qualquer espécie de benefício aos seus empregados, listados ou não no rol, em valor equivalente a R\$ 15,00 (quinze reais) mensais, que deverá ser comprovada através do envio de declaração ao sindicato laboral através do e-mail diretoria@sintrashopping.com.br, no prazo de até 60 (sessenta) dias da assinatura do presente instrumento coletivo de trabalho.

Parágrafo Oitava: a verba beneficiária ora ajustada não demanda natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial, motivo pela qual não integra o conjunto remuneratório obreiro.

Parágrafo Nona: Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

SEGMENTO	SHOPPINGS
ABRANGÊNCIA	CURITIBA-PR
ANO CCT	2025

BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS	
BENEFÍCIO PARA OS TRABALHADORES	
BENEFÍCIOS	
BENEFÍCIO NATALIDADE	
BENEFÍCIO ALIMENTAR	
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL TRABALHADOR	
BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO FILHOS	
BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO CÔNJUGE	
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL - TRABALHADORES	
BENEFÍCIO CONSULTA MÉDICA ON-LINE	
BENEFÍCIO ATENDIMENTO MÉDICO ONLINE - GESTANTE	
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL - GESTANTE	
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO - GESTANTE	

BENEFÍCIOS PARA EMPRESAS	
BENEFÍCIO MED. E SÉC. DO TRABALHO	
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL - PAGO PELAS ENTIDADES	
BENEFÍCIO DIAGNÓSTICO DE RISCO TRABALHISTA	
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ACESSO À EMPRESA SINDICALIZAÇÃO SINDICALIZAÇÃO:

A empresa quando solicitada, por escrito, cederá em dia e hora previamente fixados, autorização para que o sindicato profissional possa fazer sua campanha de sindicalização junto aos empregados, de forma pacífica, com entrega de material, vedada à propaganda político-partidário.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO:

As empresas não criarão qualquer dificuldade para o acesso dos representantes do Sindicato, devidamente credenciados, aos locais de trabalho, a fim de orientar os trabalhadores, no tocante aos

benefícios conquistados, desde que, pré-avisadas, com antecedência mínima de 48 horas. Referido acesso, não terá, em absoluto, caráter fiscalizatório.

A não autorização, por parte da empresa/administradora de Shopping Centers, implicará em descumprimento de cláusula da presente CCT, podendo, as partes requererem o cumprimento de preceito legal perante o judiciário ou órgãos administrativos competentes, denunciando, previamente, ao Ministério Público do Trabalho e/ou Secretaria das Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho em Curitiba/PR.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas pela presente CCT recolherão contribuição equivalente a 6% (seis por cento), incidente sobre a folha bruta dos salários do mês de MAIO/2025, dividida em duas parcelas, com vencimentos, sucessivamente, em 15 de AGOSTO/2025 e 5 de SETEMBRO/2025, a título de contribuição Assistencial Patronal, através de guias apropriadas a serem fornecidas pelo Sindicato dos Lojistas – Sindishopping, gratuitamente.

Em 2026, o pagamento dessa Contribuição Assistencial Patronal será de 6% sobre a folha bruta de maio de 2026, em duas parcelas de 3% cada, com vencimento em 10 de JUNHO/2026 e 10 de JULHO/2026, 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 na assistência sindical patronal, excluindo-se, automaticamente da cobertura dos direitos negociados nesta CCT, inclusive quanto à abertura em dias de domingos e feriados;

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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), contribuição confederativa, da seguinte forma:

I - 6% (seis por cento) sobre a folha bruta de SETEMBRO/2025, que será dividida em 2 (duas) parcelas de 3% (três por cento) cada, com vencimentos, sucessivamente, em 10 de OUTUBRO/2025 e 10 de NOVEMBRO /2025. O não recolhimento implicará na aplicação das sanções previstas no artigo 600 da CLT.

II - 6% (seis por cento) sobre a folha bruta de SETEMBRO/2026, que será dividida em 2 (duas) parcelas de 3% (três por cento) cada, com vencimentos, sucessivamente, em 10 de OUTUBRO/2026 e 10 de NOVEMBRO /2026. 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 na assistência sindical patronal, excluindo-se, automaticamente da cobertura dos direitos negociados nesta CCT, inclusive quanto à abertura em dias de domingos e feriados;

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Deverão os 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 de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), a ser descontado de todos os empregados da categoria, devendo R\$ 60,00 (sessenta reais) ser descontado na folha de pagamento do mês de AGOSTO/2025 e recolhido até o dia 10 do mês de SETEMBRO/2025, e R\$ 60,00 (sessenta reais) ser descontado da folha de pagamento do mês de SETEMBRO/2025 e recolhido até o dia 10 do mês de OUTUBRO/2025, bem como no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), a ser descontado de todos os empregados da categoria, devendo R\$ 60,00 (sessenta reais) ser descontado na folha de pagamento do mês de AGOSTO/2026 e recolhido até o dia 10 do mês de SETEMBRO/2026, e R\$ 60,00 (sessenta reais) ser descontado da folha de pagamento do mês de SETEMBRO/2026 e recolhido até o dia 10 do mês de OUTUBRO/2026.

Parágrafo 1º: Deverá o empregador proceder ao desconto da Contribuição Assistencial dos novos empregados, admitido após outubro de 2025, no prazo de 30 (trinta) dias após a contratação, para o recolhimento no 5º dia útil subsequente, desde que não tenham estes já recolhido no emprego anterior;

Parágrafo 2º: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto da referida contribuição, por carta, no prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar do primeiro dia útil subsequente à data de registro da negociação coletiva junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 3º: A carta de oposição deverá ser redigida em 2 (duas) vias, de modo manuscrito pelo trabalhador, assinada, informando seu nome completo, seu número de CPF, razão social da empresa, número do CNPJ da empresa, nome do shopping na qual está localizada e ciência do trabalhador quanto ao valor que deixará de ser recolhido em prol do Sintrashopping.

Parágrafo 4º: A CARTA DE OPOSIÇÃO, EM DUAS VIAS, MANUSCRITA E ASSINADA, DEVERÁ SER ENTREGUE E PROTOCOLADA PESSOALMENTE PELO TRABALHADOR, MEDIANTE CARIMBO DE RECEBIMENTO PELA ENTIDADE LABORAL, CUJA ENTREGA DEVERÁ OCORRER NA SEDE DO SINTRASHOPPING, À RUA COMENDADOR LUSTOZA DE ANDRADE, 410, CURITIBA, PARANÁ, NO HORÁRIO DAS 09H00MIN ÀS 11H30MIN E DAS

13H30MIN ÀS 16H30MIN, DE SEGUNDA-FEIRA A SEXTA-FEIRA, NÃO SENDO ACEITAS AS CARTAS DE QUALQUER OUTRA VIA DE ENTREGA, SEJA FÍSICA COMO DIGITAL;

Parágrafo 5º: É vedado aos empregadores ou a seus prepostos, em especial aos gerentes e aos integrantes de departamento de recursos humanos, contabilidades e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados a proceder a oposição ao desconto contributivo, lhes sendo igualmente vedadas a elaboração de modelos de documento de oposição ou qualquer outro tipo de redação a serem copiadas pelos empregados;

Parágrafo 6º: O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo anterior poderão ser processados e responsabilizados por CONDUTA OFENSIVA À LIBERDADE SINDICAL E ATO ANTISINDICAL, por iniciativa do empregado, do Sintrashopping, do Ministério do Trabalho e Emprego ou pelo Ministério Público do Trabalho, ficando sujeitos às sanções administrativas, civis e criminais cabíveis, além de arcar com multa convencionada correspondente ao maior piso salarial da categoria, multiplicada por empregado cuja fraude for constatada, a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados;

Parágrafo 7º: Em caso de não recolhimento da contribuição até a data ora ajustada, não havendo oposição por parte do trabalhador, o empregador arcará com o respectivo ônus, acrescido da multa estabelecida no artigo 600 da CLT;

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 à assistência aos membros da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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, contribuição para aplicação em serviço de assistência social do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Estabelecidas em Shopping Centers de Curitiba, de 3% (três por cento) em duas parcelas de 1,5% sobre a folha bruta de pagamento do mês de OUTUBRO/2025 e DEZEMBRO/2025, e de 3% (três por cento) em duas parcelas de 1,5% sobre a folha bruta de pagamento do mês de OUTUBRO/2026 e DEZEMBRO/2026, da seguinte forma:

I – 1,5% (um e meio por cento) a ser recolhido até o dia 10 de NOVEMBRO/2025;

II – 1,5% (um e meio por cento) a ser recolhido até o dia 10 de JANEIRO/2026;

III – 1,5% (um e meio por cento) a ser recolhido até o dia 10 de NOVEMBRO/2026;

II – 1,5% (um e meio por cento) a ser recolhido até o dia 10 de JANEIRO/2027;

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

Parágrafo 2º: A presente cláusula se aplica às Administradoras, Condomínios e Associações de Shopping Centers de Curitiba.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica instituída a cobrança de Contribuição Negocial para as Administradoras de Shoppings Centers (e/ou seus condomínios), para fins de negociações mantidas pelo SINDISHOPPING, CNPJ sob nº 00.103.551/0001-80, mensalmente, com vencimento no quinto dia útil do mês subsequente.

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 shopping Centers serão enquadrados conforme “ABL”, em 04 (quatro) grupos, conforme tabela abaixo:

Grupo I	Shoppings com ABL acima de 30 mil m ²	Valor mensal de R\$ 6.217,00
Grupo II	Shoppings com ABL entre 20 mil e 30 mil m ²	Valor mensal R\$ 4.352,00
Grupo III	Shoppings com ABL entre 7 e 20 mil m ²	Valor mensal R\$ 2.176,00
Grupo IV	Shoppings com ABL abaixo de 7 mil m ²	Valor mensal de R\$ 275,00

I – Para o ano de 2026, sobre os valores mensais entabulados na Tabela acima incidirão os índices de reajustes a serem negociados.

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.

Parágrafo Quarto: Os valores de diferenças apuradas relativas aos meses de MAIO, JUNHO e JULHO de 2025 serão pagas em até 3 (três) parcelas, a partir de AGOSTO/2025.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONSTITUIÇÃO E FUNÇÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA INTERSINDICAL

A comissão Paritária terá caráter orientativo e preservativo e será constituída por membros das partes signatárias do presente instrumento para o desenvolvimento de ações que visem aplicação de cumprimento da Legislação normas acordos/dissídios coletivos da categoria na base territorial de Curitiba/PR, promovendo, sempre assessoria mútua nos assuntos em que houver necessidade.

RENEGOCIAÇÃO: Ficam abertas permanentemente as possibilidades de renegociações, desde que a prática indique essa necessidade, para inclusão de novas cláusulas ou de solução de divergências da aplicação da presente convenção coletiva, ACT's, bem como, no vencimento, anual, da data base da categoria, a respectiva negociação ou renegociação de cláusulas econômicas.

A comissão Paritária Intersindical, atuará, por ocasião de eventuais denúncias de funcionários por descumprimento de cláusula da CCT/ACT's vigentes, a fim de que, sejam resolvidas as questões

administrativamente perante a empresa, sanando irregularidades apuradas, propondo medidas conciliatórias.

No prazo de 60 (sessenta) dias, conforme ajustado em negociação junto à SRTE de Curitiba, as entidades sindicais ora signatárias discutirão e entregarão proposta relativa ao Parágrafo único da CLÁUSULA 3ª.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - BASE TERRITORIAL

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.



MARIA JOCELENE MOTA DE LIZ

Diretora Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING
CENTERS DE CURITIBA



ERICO MORBIS

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO ESTABELECIDOS EM SHOPPING CENTERS DE
CURITIBA,

Curitiba, 08 de agosto de 2025.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE BANCO DE HORAS

Que entre si ajustam, de um lado a XXX, inscrita no CNPJ sob o nº, com sede Rua, , e doravante denominada simplesmente por EMPRESA, e do outro lado seus empregados, devidamente assistidos e representados pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA**, inscrito no CNPJ 73.301.632/0001-69 adiante assinado por seu representante legal, Maria Jocelene Mota de Liz, o qual atende a vontade das partes:

As partes, acreditando na modernidade das relações entre Capital e Trabalho, e buscando possibilitar à Empresa a manutenção da prestação de serviços, além da manutenção do nível médio de empregabilidade de seus empregados resolvem: Flexibilizar a jornada de trabalho dos empregados, que será administrada através de débitos e créditos, para o que pactuam e instituem o presente **“BANCO DE HORAS”**, em conformidade com artigo 7º, XIII, da CRFB, bem como previsão da Cláusula Trigésima Segunda, da CCT, com o objetivo de permitir que o excesso de horas de trabalho de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, obedecendo às seguintes cláusulas e condições que livremente pactuam:

Cláusula Primeira: O presente Banco de Horas tem seus efeitos jurídicos e legais estendidos a todos os empregados da loja registrados até a data do início da vigência deste, bem como aos admitidos a partir de então, por força do princípio de adesão, lotados no estabelecimento supramencionado.

Cláusula Segunda: O regime do Banco de Horas poderá ser aplicado para posterior compensação tanto das horas excedentes quanto das deficitárias com relação à jornada normal de trabalho, tendo vigência improrrogável de 02 (dois) anos, contados a partir de 00/00/0000.

Cláusula Terceira: As compensações deverão ocorrer em períodos de até 180 (cento e oitenta) dias, sendo que, quando do fechamento de cada período do Banco de Horas, caso se verifique a existência de horas crédito a favor dos trabalhadores, essas deverão ser quitadas mediante pagamento, como se extraordinárias fossem, incidindo sobre elas o adicional previsto na CCT vigente.

Parágrafo Primeiro: Em se verificando horas débito do trabalhador para com a Empresa, estas não poderão ser descontadas em folha de pagamento, proibida a acumulação ou a transferência para períodos subsequentes.

Parágrafo Segundo: O pagamento de referido saldo em favor do trabalhador deve obrigatoriamente ser realizado até o 5º dia útil, junto com o salário mensal.

Cláusula Quarta: Fica estabelecido que o regime de Banco de Horas poderá ser aplicado para prorrogação da jornada de trabalho, não podendo ultrapassar o limite máximo diário de 02 (duas) horas e semanal de 12 (doze) horas.

Cláusula Quinta: Na hipótese de ocorrer prorrogação da jornada de trabalho acima do limite de 02 (duas) horas, o presente Banco de Horas será invalidado por não observância de requisito de validade do regime compensatório.

Cláusula Sexta: Em caso de rescisão do contrato de trabalho, seja por iniciativa do empregador, fica a Empresa responsável em contabilizar o total de horas crédito e o total de horas débito verificado no período e, havendo saldo de crédito, essas horas deverão ser remuneradas como extraordinárias, de

acordo com o percentual previsto em Convenção Coletiva de Trabalho; na hipótese de se verificar saldo de horas débito do trabalhador, essas deverão ser desconsideradas.

Cláusula Sétima: Não é permitida à Empresa, em nenhuma hipótese, a constituição de débitos do empregado em número superior a 20 (vinte) horas, não sendo o excesso contabilizado no Banco de Horas.

Cláusula Oitava: Fica facultado à Empresa debitar no Banco de Horas as folgas concedidas em dias de ponte de feriado.

Cláusula Nona: As horas trabalhadas aos domingos e em período natalino não poderão, em hipótese alguma, constituir crédito no Banco de Horas.

Cláusula Décima: A empresa manterá sistema de controle individual das horas crédito e débito, que deverá ser de livre acesso do trabalhador, autorizando livre acesso ao respectivo empregado e ao **SINDICATO** para fins de acompanhamento e controle.

Cláusula Décima Primeira: Nos termos do artigo 614, § 3º, da CLT, o presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses, no período compreendido entre 00/00/0000 até 00/00/0000, não sendo admitida, em nenhuma hipótese, a sua prorrogação tácita.

Cláusula Décima Segunda: Consoante artigo 625 da Lei Consolidada, as partes convencionam que as controvérsias resultantes da aplicação deste BANCO DE HORAS serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

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.

E, por assim estarem justos e acertados, firmam o presente instrumento em 03 (três) vias de igual teor e forma, para que produza todos os efeitos legais e jurídicos.

Curitiba, 00 de XX de 0000.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING
CENTERS DE CURITIBA**

EMPRESA