

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA e SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO E DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MAQUINISMOS, FERRAGENS, TINTAS, MATERIAL ELÉTRICO E APARELHOS ELETRODOMÉSTICOS DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA e SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ADORNOS E ACESSÓRIOS, DE OBJETOS DE ARTE, DE LOUÇAS FINAS, DE MATERIAL ÓTICO, FOTOGRÁFICO E CINEMATOGRAFICO DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA**, por seus Presidentes, celebram Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos que seguem:

**01. VIGÊNCIA:** A Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, de 1º de MAIO DE 2007 a 30 DE ABRIL DE 2008.

**02. CATEGORIAS ABRANGIDAS:** A Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais, representadas pelos signatários, excetuadas as que se regulam por Convenções específicas, instaladas em **Curitiba**, nas seguintes categorias econômicas: calçados, maquinismos, ferragens, tintas e material elétrico.

**03. BASE TERRITORIAL:** A Convenção Coletiva de Trabalho terá aplicação aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, Adrianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Cerro Azul, Colombo, Contenda, , Doutor Ulisses Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais, Tijucas do Sul e Tunas do Paraná.

**04. SALÁRIO NORMATIVO.** Assegura-se, a partir de 1º de Maio de 2007, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por mais de 90 (noventa) dias, os seguintes salários normativos:

- a) Aos empregados que trabalham em copa, cozinha, limpeza, portaria e fiscal de loja, fica assegurado o salário normativo mensal de **R\$ 437,00 (quatrocentos e trinta e sete reais)** por mês.
- b) Aos empregados que trabalham nas demais funções, excluídas as previstas nas letras "A" e "C" desta cláusula, será garantido o salário normativo mensal de **R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais)** por mês.
- c) Não se aplica aos empregados que trabalham nas funções de "oficce-boys", contínuos, pacoteiros e entregadores, o salário normativo previsto nesta cláusula, nem a garantia prevista na cláusula 05 desta Convenção Coletiva de Trabalho.
- d) Comissionistas: Assegura-se a garantia salarial mínima de **R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais)**, aos empregados remunerados mediante comissão, ou que percebem salário composto por parcela fixa e comissões, e que tenham mais de 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador. Esta garantia mínima será devida caso o empregado não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia mínima ora fixada considera-se incluída a remuneração do repouso semanal.
- e) Assegura-se aos APRENDIZES previstos na Lei 10.097/00 de 19 de dezembro de 2000 e Decreto nº. 5.598 de 1º de dezembro de 2005, o salário mensal de **R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais)**, desde que cumprida a jornada completa prevista na legislação, tratando-se o piso do salário mínimo hora previsto em lei federal.
- f) O piso salarial de todos os integrantes da categoria durante os primeiros noventa (90) dias de serviço ao mesmo empregador será de **R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais)**.

### **05. GARANTIA DE VALOR AO SALÁRIO**

**NORMATIVO:** Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao salário normativo da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Para os efeitos da garantia fixada no "caput" da presente cláusula não será considerado como base de cálculo os valores de piso salarial regional fixado por Lei Estadual, nos termos da Lei Complementar nº 103/2000.

**06. REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, devidos em MAIO de 2006, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados a partir de 1º DE MAIO DE 2007, com a aplicação do percentual de 5,26% (cinco inteiros e vinte e seis décimos percentuais).

6.1. Os percentuais serão sempre aplicados sobre o salário base devidamente corrigido pela aplicação integral dos índices fixados na Convenção anterior, nos termos das letra da cláusula 06, daquela Convenção Coletiva de Trabalho ou do mês da contratação, se posterior, de maneira não cumulativa.

6.2. Aos empregados admitidos após 1º MAIO DE 2006, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, nas seguintes condições:

MÊS DE ADMISSÃO	TOTAL ACUMULADO
Maio/2006	5,26%
Junho/2006	5,20%
Julho/2006	5,20%
Agosto/2006	5,02%
Setembro/2006	5,02%
Outubro/2006	4,77%
Novembro/2006	4,10%
Dezembro/2006	3,44%
Janeiro/2007	2,48%
Fevereiro/2007	1,71%
Março/2007	1,07%
Abril/2007	0,40%

6.3. **COMPENSAÇÕES:** A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador, desde Maio de 2006. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

6.4. As condições de antecipação e reajustes dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de Maio de 2007.

6.5. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após Maio de 2007, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

**07. EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS:** As empresas concordatárias e a massa falida, que continuarem a operar e as empresas que se encontrarem em dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com o Sindicato dos Empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salariais e haveres rescisórios.

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

8.1. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano, a contar de Janeiro; No caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, aviso prévio indenizado e, dias de afastamento para tratamento de saúde a cargo do empregador, adotar-se-á a média das comissões dos doze meses anteriores ao mês da rescisão contratual; e no caso de férias integrais, será concedida a média das comissões aos doze meses anteriores ao período de gozo.

8.2. Caso a inflação apurada nos períodos indicados no Item 8.1., medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (Dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviços, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença maternidade, serão atualizadas com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do I.B.G.E.. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice, será adotado o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DE MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

8.3 É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

**09. GESTANTES COMISSIONISTAS:** Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade será observado o contido no art.393 da CLT e a Legislação Previdenciária vigente.

**10 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento, contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na CTPS o referido contrato.

**11. REPOUSO SEMANAL:** O repouso semanal remunerado será concedido preferencialmente aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho nos domingos, será garantido aos empregados, repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês, com exceção dos vigias.

**12. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:** Na rescisão do contrato de trabalho ficam os empregadores obrigados a anotar as Carteiras de Trabalho e proceder a quitação dos respectivos haveres, líquidos e certos, nos prazos constantes do Artigo 477 da C.L.T., sob pena de multa equivalente a 50% (Cinquenta por cento) do valor das verbas rescisórias devidas ao empregado. A incidência desta multa afasta a aplicação daquela prevista para a mesma hipótese no parágrafo 8º do Artigo 477 da C.L.T..

**PARÁGRAFO ÚNICO** - No caso do empregado não comparecer na empresa para o recebimento de seus haveres, esta comunicará ao Sindicato dos Empregados, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contados do dia do vencimento da obrigação, eximindo-se do pagamento da multa aqui estabelecida, bem como da prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da C.L.T. desde que comprove por escrito, ciência do empregado quanto a data, local e horário estabelecido para o pagamento.

**13. MENORES:** É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do Contrato de trabalho,

ressalvado o disposto na Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2.000.

**14.. COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** As empresas fornecerão aos empregados, mensalmente, envelopes de pagamento ou contracheques, discriminativos dos valores da remuneração e respectivos descontos.

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

**16. ANOTAÇÕES:** Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissões durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.

**17. UNIFORMES:** Exigido ou necessário o uso de uniformes, o custo será de responsabilidade dos empregadores, sendo vedada qualquer forma de desconto aos empregados, direta ou indiretamente.

**18. EMPREGADO SUBSTITUTO:** O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais (Instrução nº 1 do T.S.T.).

**19. ESTABILIDADE DA GESTANTE:** A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até 180 (Cento e oitenta) dias após o parto e desde o momento em que seja confirmada a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo, até a data da formalização da rescisão do contrato de trabalho. Na falta de fornecimento de recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez pelo empregador por todos os meios de provas admitidas em direito.

**20. ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE VESTIBULANDO:** Serão abonadas as faltas do empregado estudante ou vestibulando, desde que comprovadamente decorrerem da prestação de exames na cidade em que trabalha. Fica esclarecido que somente será abonado o horário da prestação das provas, incluindo tempo razoável para o deslocamento do local no qual prestou exame até a empresa. .

**21. 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 jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 261)

**22. CONFERÊNCIA DE CAIXA:** A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo este impedido de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo recusa injustificada à conferência. No caso de impossibilidade por doença ou força maior, a conferência do caixa deverá ser feita na presença de um outro operador de caixa e do gerente ou preposto da empresa.

**23. CHEQUES SEM FUNDOS:** Os empregados não sofrerão descontos salarial de cheques sem fundos, bem como cartões de crédito, recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas normas da empresa, expressas em documentos firmados pelo empregador.

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

**25. ATESTADOS:** Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, do Sindicato dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas.

**26. RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** As empresas ficam obrigadas a encaminhar ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação dos empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão oficial competente.

**27. ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO:** O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados para o uso dos empregados, nos momentos de pausa no atendimento ao público.

**28. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA:** No caso de rescisão do contrato de Trabalho, por justa causa, o empregador indicará, por escrito, a falta cometida pelo empregado.

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

**30. DESCONTOS:** São válidos os descontos salariais efetuados pelo empregador, com autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguros, de Previdência Privada ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa de seus trabalhadores, em benefício de seus dependentes, não afrontam o disposto no Artigo 462 da C.L.T., salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que viciem o ato jurídico. (sumula 342/95 do T.S.T.).

**31. EMPREGADO EM FASE DE APOSENTADORIA :** Ao empregado com um mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na empresa e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, estar em condições de no mínimo em 12 (doze) meses 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 tiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base no limite do último salário percebido na empresa. O direito 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.

**32. TRABALHO EM SÁBADOS :** Fica liberado, no período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o trabalho dos empregados no comércio nos sábados imediatamente anteriores as datas festivas, tais como : **DIA DAS MÃES , DOS NAMORADOS, PÁSCOA, DIA DOS PAIS e DIA DAS CRIANÇAS**, até às 21:00 (vinte e uma ) horas, tendo direito a lanche no valor equivalente a R\$ 7,00 (sete reais) nesse sábado trabalhado . Os empregados que trabalharem nesses dias, após às 13:00 (treze) horas, em regime de horas extras , farão jus a um adicional de 65% ( sessenta e cinco por cento ) nas 20 (vinte) primeiras horas extras no mês e 85% (oitenta e cinco por cento) nas excedentes, observado o constante no art. 59 da C.L.T. A extra será devida se o empregado extrapolar o seu horário semanal normal.

**32.1** Estará dispensada do cumprimento da obrigação a empresa, quando fornecer ou estiver fornecendo alimentação sob outra modalidade, inclusive Programa de próprio, desde que a alimentação por ela fornecida seja de valor no mínimo de R\$ 7,00 (sete reais).

**33. HORÁRIO NATALINO :** No período de **1 a 21 de dezembro de 2007**, as empresas poderão trabalhar com seus empregados até às 22:00 (vinte e duas) horas, de segunda-feira a sexta-feira, respeitando a jornada de 8:00 (oito) horas diárias e 44:00 (quarenta e quatro horas) semanais com a possibilidade de 2:00 horas excedentes diárias

**33.a.-** No dia 24/12/2007 (segunda-feira), o horário será das 9:00 às 18:00 horas.

**33.b.-** Nos sábados, dias **01, 08, 15 e 22 de dezembro de 2007 o horário será até às 21:00 (vinte e uma) horas.**

**33.c.-** No período acima referido, para os empregados que trabalharem após às 19:00 (dezenove) horas de segunda - feira a sexta - feira e após às 13:00 ( treze ) horas nos sábados, as empresas fornecerão lanche no **valor mínimo de R\$ 7,00 (sete reais).**

**33.1** As empresas que já trabalham além das 19:00 ( dezenove ) horas de segunda - feira a sexta - feira e após às 13:00 ( treze ) horas no sábado, por dispositivo legal, ficarão excluídas das obrigações desta cláusula.

**33.2** Na concessão do vale refeição a ser fornecido se observará, sempre, o contido na cláusula 32.1

**33.3** Os empregados que trabalharem de segunda - feira a sexta - feira , após às 19:00 ( dezenove ) horas e sábados após às 13:00 ( treze ) horas, em regime de horas extras, durante o período natalino, farão jus a um adicional de 65% ( sessenta e cinco por cento ) nas 20 (vinte) primeiras horas extras do mês e, 85% (oitenta e cinco por cento) nas excedentes, **observado o constante no art. 59 da C.L.T. As extras somente serão devidas se o empregado extrapolar seu horário semanal normal**

**34-DOMINGO NATALINO:** Nos dias **09 e 16 de dezembro de 2007 (domingo)** , a utilização do trabalho dos empregados integrantes da categoria será **das 10:00 (dez) às 19:00 (dezenove) horas** com intervalo para refeição de 1:00 (uma) hora. Independente da forma de utilização dos trabalhadores conforme cláusula abaixo em ambos os casos será fornecido aos empregados gratuitamente nesses dias, vale transporte (ida de volta) e vale refeição no valor de R\$ 7,00 (sete reais)

**34.1** Os empregados que trabalharem nos dias **09/12/2007 ou 16/12/2007 (domingo)**, ou em ambos, terão folga a título de compensação nos dias **04/02/2008, 05/02/2008 e no dia 06/02/2008 até às 13:00 horas.** Tratando-se de uma compensação previamente ajustada entre as partes, não se observará aqui o previsto no artigo 67, da CLT.

**34.2** Nos dias 02/12/2007 e 23/12/2007(**domingo**) fica facultado a utilização do trabalho dos integrantes da categoria no horário das 10:00 às 18:00 horas. As empresas que tiverem interesse em trabalhar nesses dias, pagarão aos empregados o dia trabalhado, com acréscimo de 100% (cem por cento), não se computando nesse dia o descanso semanal remunerado. No pagamento aos comissionistas a empresa deve observar a média salarial percebida no mês pelo empregado, como limite mínimo. Será observado o intervalo de 1:00 (uma) hora e lanche de R\$ 7,00 (sete reais), previstos no “caput” desta cláusula.

**35 DOMINGOS EM DATAS FESTIVAS :** Nos dias **10/06/2007, 05/08/2007, 07/10/2007 e 16/03/2008** fica facultado a utilização do trabalho dos integrantes da categoria , no horário das 10:00 ( dez ) às 19:00 (dezenove) horas, com intervalo para refeição de 1: 00 (uma ) hora.

§ 1º: Considerando-se que o domingo dia **04.05.2008** que antecede o “dia das mães” ocorre antes da assinatura da Convenção Coletiva, mas dentro do período da sua vigência (01/05 a 30/04), fica facultada a utilização do trabalho dos integrantes da categoria, nesse dia, no horário das 10:00 (dez) às 19:00 (dezenove) horas, com intervalo para refeição de 01:00 (uma) hora, observando o previsto no § 2º desta cláusula.

§ 2º- O trabalho prestado nesses domingos será remunerado como hora extraordinária acrescida com o percentual de 100% (cem por cento), não se computando nesse dia trabalhado, para cálculo da remuneração, o descanso semanal remunerado. A empresa fornecerá vale refeição no valor mínimo de R\$ 7,00 (sete reais), além do vale-transporte de ida e volta.

**35.1- DOMINGOS PROMOCIONAIS ;** Nos dias 16/09/2007 e 10/02/2008 fica facultada a utilização do trabalho dos integrantes da categoria, no horário das 10:00 (dez) às 19:00 (dezenove) horas, com intervalo para refeição de 01:00 (uma) hora.

§ 1º - Os empregados que trabalharem nos dias

16/09/2007 e 10/02/2008 terão direito ao adicional de 100% (cem por cento), não se computando nesse dia, para cálculo da remuneração, o descanso semanal remunerado, facultando-se a compensação por outro dia de descanso (folga) conforme Lei nº 605/49. Aos comissionistas, desde que não compensado o dia, o pagamento será feito observando-se a média diária percebida no mês pelo empregado, como limite mínimo. § 2º - A empresa fornecerá vale-refeição no valor mínimo de R\$ 7,00 (sete reais), além do vale-transporte de ida e volta.

**36. VESPERA DO "DIA DAS MÃES:** Nos dias 8, 9 e 10 de maio de 2008, véspera do Dia das Mães, o horário de trabalho poderá ser estendido até 21:00 (vinte e uma) horas, excetuadas as empresas que possuem Acordo com horário diferenciado.

**37. BALANÇO:** As empresas poderão utilizar os integrantes da categoria profissional, para realização de balanços, em até três domingos no período de vigência da presente Convenção Coletiva, sem atendimento ao público consumidor e cumprida as demais condições previstas nesta cláusula.

37.1 - O trabalho prestado neste domingo será remunerado como hora extraordinária acrescida com o percentual de 100% (cento e por cento), não se computando nesse dia, para cálculo da remuneração, o descanso semanal remunerado, facultando-se a compensação por outro dia de descanso (folga) conforme Lei nº 605/49.

37.2 - Para esse dia trabalhado, a empresa fornecerá gratuitamente, vale refeição no valor mínimo de R\$ 7,00 (sete reais) e Vale-Transporte (Ir e Vir).

**38. TRABALHO DOMINGOS E FERIADOS:** É devida em dobro a remuneração do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador, exceção feita ao disposto na cláusula 34 e 35 desta CCT.

**39. HORÁRIO DE TRABALHO :** As empresas de Curitiba que pretenderem trabalhar até às 22:00 (vinte e duas) horas de segunda - feira a sexta - feira e nos sábados até às 20:00 (vinte) horas deverão celebrar ACORDO COLETIVO DE TRABALHO com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, observando as condições abaixo, ressalvado o direito das empresas que já tenham esse horário liberado ou outro mais amplo.

**39.1** As empresas de Curitiba que já trabalham de segunda - feira a sexta - feira no horário até às 22:00 (vinte e duas) horas e nos sábados até às 20:00 (vinte) horas, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, poderão renovar o mesmo pelo prazo de até 2 (dois) anos junto ao Sindicato dos Empregados, respeitadas as condições abaixo. Para as empresas que ainda não possuem Acordo Coletivo de Trabalho, ficará a critério do Sindicato dos Empregados a assinatura, com ou sem assembleia, cláusula 39 CCT. Condições a serem observadas no Acordo :

**a )** Horário de segunda - feira a sexta - feira, das 09:00 (nove) às 22:00 (vinte e duas) horas e nos sábados, das 09:00 (nove) às 20:00 (vinte) horas, não podendo a carga semanal exceder de 44:00 (quarenta e quatro) horas, exceto nos casos em que for adotado o sistema de compensação previsto pelo chamado : "Banco de Horas"

**b)** As horas extras não compensadas pelo chamado sistema de "Banco de Horas" serão pagas com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento), inclusive aos comissionistas, não se aplicando neste caso o adicional de horas extras previsto nas cláusulas 33 e 33.3 desta CCT. No trabalho prestado nos sábados após às 13:00 (treze) horas, quando houver excesso da carga semanal, não compensadas, o acréscimo previsto na letra anterior e adicional de horas extras serão aplicados de forma não cumulativa.

**c)** Garantem-se aos empregados, no mês de Maio de 2007, os seguintes salários normativos; aos que trabalham em copa, cozinha, limpeza, portaria e fiscal

de loja, **R\$ 451,00 (quatrocentos e cinquenta e um reais)**. Para os que trabalham nas demais funções o valor de **R\$ 478,00 (quatrocentos e setenta e oito reais)**. **Garantia Mínima:** Para os empregados que percebem salário na base de comissão, quando estas não ultrapassem no mês esse valor, terão direito a **R\$ 532,00 (quinhentos e trinta e dois reais)**.

**d)** A empresa fornecerá vale - refeição em valor equivalente a R\$ 7,00 (sete reais), aos empregados que trabalharem após às 19:00 (dezenove) horas de segunda - feira a sexta - feira e após às 13:00 (treze) horas aos sábados, admitindo-se uma tolerância de até 00:20 (vinte) minutos. A empresa que fornecer alimentação sob outras modalidades inclusive Programa de Alimentação ao Trabalhador, restaurante ou em refeitório próprio, desde que garantido o lanche no valor mínimo de R\$ 7,00 (sete reais).

**e)** Aos empregados que na loja ou escritório, atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas, terão tolerância máxima equivalente a 10% (dez por cento) do Salário Normativo (**letra d**). Os empregados, no entanto, diligenciarão na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

**f)** As prescrições do Acordo aplicam-se aos empregados admitidos posteriormente a assinatura do mesmo, aplicando-se no que couber, o disposto na Convenção Coletiva de Trabalho.

**g)** Será estipulado cláusula penal em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do Salário Normativo (**letra c**), que reverterá em favor do empregado prejudicado, no descumprimento do Acordo.

**40. 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 nº 9.601/98, pelo qual poderá ser dispensado o acréscimo do salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, a soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. Fica estabelecido que não pode ser objeto de compensação as datas já declinadas na presente Convenção Coletiva com a finalidade de descanso dos Empregados. As empresas deverão protocolar no Sindicato Profissional o acordo entregando uma cópia para arquivo do mesmo.

**40.1.** O Banco de Horas não se aplica para elastecer o horário da empresa no atendimento ao público. A empresa observará o contido na Lei municipal vigente.

**41. ACORDOS COLETIVOS :** Para a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, a critério da entidade ficará dispensada de publicar editais para a convocação dos interessados, lavrar atas de assembleias e listas de presença, sendo tais formalidades supridas por termo de celebração do Acordo coletivo de trabalho e respectiva lista de assinaturas dos interessados

**42. COMPROMISSO DE ADESÃO A INSTRUMENTO NORMATIVO DE TRABALHO:** Os sindicatos signatários através do presente instrumento jurídico, aderem às condições estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho celebrado entre a Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Paraná e a Federação do Comércio do Paraná, se comprometendo em acatar e aplicar na base territorial dos sindicatos signatários as condições nele estabelecidas no que se refere exclusivamente a Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista

§ 1º - Os signatários têm conhecimento que a **Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista** instituída pelas Federações é dirigida pelo Conselho Federativo, órgão máximo da instituição, o qual é responsável pelo planejamento, fixação das diretrizes, coordenação e controle, designação e destituição dos membros das comissões de conciliação

e arbitragem, com poderes para inspecionar e intervir em qualquer setor da Câmara;

§2º - A Comissão de Conciliação Prévia instituída através do presente instrumento, de caráter paritário, será composta por 1(um) membro efetivo e 1 suplente indicado pela diretoria do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba e 1 (um) membro efetivo e 1 (um) suplente indicado pela diretoria da Federação do Comércio do Paraná, com mandato de 02 (dois) anos, permitida a recondução, os quais serão designados a critério do Conselho Federativo. A Comissão de Conciliação terá seu funcionamento amparado no disposto na Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2.000:

§ 3º - A Comissão de arbitragem de composição paritária com 02 (dois) representantes dos empregados e 1 (um) suplente, 2 (dois) representantes dos empregadores e 1 (um) suplente, indicados pelas Federações, e 2 (dois) bacharéis em direito, designados pelo Conselho Federativo, com mandato de 2 (dois) anos, permitida a recondução. A Comissão de arbitragem terá seu funcionamento nos termos da Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996;

§ 4º - O presente compromisso de adesão abrange todos os contratos de trabalho dos empregados no comércio representados pelo sindicato profissional e as empresas representadas pelos sindicatos patronais da base territorial da REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA, sendo que as Comissões que tratam os parágrafos 2º e 3º deste instrumento funcionarão no Edifício do SESC, na Rua José Loureiro, nº 578, 4º andar, Centro, CEP 80010-000, da cidade de CURITIBA-PR;

§ 5º - A estrutura e normas de funcionamento das Comissões instituídas serão reguladas por Regimento Interno, aprovado pelo Conselho Federativo, o qual integra o Temo Aditivo às Convenções Coletivas de Trabalho das Federações, aos quais os signatários se comprometem em cumprir e respeitar, por ser essa suas declarações de vontade.

#### **43. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS**

**EMPREGADOS:** Deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial estabelecida em assembléia geral dos trabalhadores realizada em 29 de março de 2007, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA no valor equivalente a 5% (cinco por cento) da remuneração "per capita", a ser descontado de todo empregado da categoria, devendo 2,50% (dois inteiros e cinquenta décimos percentuais) ser descontado na folha de pagamento do mês de JUNHO/2007 e recolhido até o dia 10/07/2007 e os restantes 2,50% (dois inteiros e cinquenta décimos percentuais) ser descontado da folha de pagamento do mês de JULHO/2007 e recolhido até o dia 10/08/2007.

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

§ 2º - Deverá ainda proceder-se ao desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados admitidos após a data-base (MAIO) com o prazo de 30(trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

§ 3º - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente no Sindicato ou ao empregador, até o dia 10(dez) do mês subsequente ao registro da Convenção Coletiva de Trabalho, com identificação e assinatura do oponente. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto;

§ 4º - Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas rol com cópia das oposições, no prazo de 10(dez) dias após a data de oposição;

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

§ 6º - O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quinto 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;

§ 7º - O Sindicato profissional divulgará a 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;

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

**44. DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças salariais havidas no mês de **Maio/2.007**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser quitadas até a data limite para pagamento dos salários do mês de **Junho/2007**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

**45. MULTA:** Em cumprimento ao dispositivo no Artigo 613, VIII da C.L.T., para as infrações a essa Convenção Coletiva de Trabalho, incidirá multa de valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo (cláusula 04), que reverterá em favor do empregado prejudicado.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho, firmados entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria econômica convenientes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical.

Curitiba, 23 Maio de 2007

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO E DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MAQUINISMOS, FERRAGENS, TINTAS, MATERIAL ELÉTRICO E APARELHOS ELETRODOMÉSTICOS DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA  
CNPJ 76.818.222/0001-34  
ARI FÁRIA BITTENCOURT  
CPF 027.536.089-34

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ADORNOS E ACESSÓRIOS DE OBJETOS DE ARTE, DE LOUÇAS FINAS, DE MATERIAL ÓTICO, FOTOGRÁFICO E CINEMATOGRAFICO DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA.  
CNPJ 72.383.869/0001-80  
MAGNUS VICTOR KAMINSKI  
CPF 000.560.659-49

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA  
CNPJ 76.586.386/0001-85  
ARIOSVALDO ROCHA  
CPF 301.764.769-20

46212-007250/2007  
Ministério do Trabalho  
de Curitiba  
25  
31/05/2007