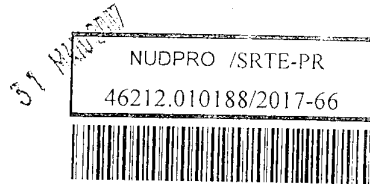


Curitiba, 25 de Maio de 2017



Ilmo SRº
SRMTE – SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL MINISTÉRIO DO TRABALHO
CURITIBA - PARANA

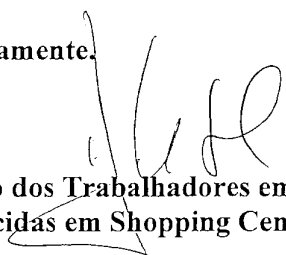
Prezado Senhor:

Passamos as mãos de V.Sª. a Convenção Coletiva de Trabalho, com vigência a partir de 01/05/2017 a 30/04/2018, firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Estabelecidas em Shopping Centers de Curitiba e o Sindicato dos Lojistas do Comércio Estabelecidos em Shopping Centers de Curitiba, a qual solicitamos seja recebida para fins de depósito, registro e arquivamento.


Cumpre-nos esclarecer uma vez mais, que a presente negociação abrange a categoria de Trabalhadores e Lojistas de Shopping Centers de Curitiba, cuja legitimidade foi reconhecida pelo “SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, (R.EXTR 478.375), com trânsito em julgado, em data de 31/05/2016 - conforme certidão emitida pelo STF (documento em anexo), nos termos:

“... Assim, em respeito à coisa julgada estabelecida naquele processo, acerca dessa questão, forçoso se mostra reconhecer a legitimidade do agravante para o recebimento das contribuições sindicais objetos da presente ação, na condição de legítimo representante sindical da categoria dos Empregados em Estabelecimentos Comerciais nos Shopping Centers na cidade de Curitiba, tal como acertadamente decidido pelo Tribunal de origem”, ao qual solicitamos seja dado o devido cumprimento.

Atenciosamente.



Sindicato dos Trabalhadores em Empresas
Estabelecidas em Shopping Centers de Curitiba



Sindicato dos Lojistas do Comércio
Estabelecidos em Shopping Centers de Curitiba

Supremo Tribunal Federal

Ementa e Acórdão

17/09/2013 PRIMEIRA TURMA

SEGUNDO AG.REG. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 478.375 PARANÁ

RELATOR : MIN. DIAS TOFFOLI

AGRAVANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA

AGRAVADO: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA

EMENTA

Segundo agravo regimental no recurso extraordinário. Sindicatos. Disputa acerca de legitimidade para receber contribuição sindical devida por membros de determinada categoria profissional. Questão definitivamente resolvida em outro processo. Coisa julgada que não pode ser desrespeitada nos autos.

1. A questão referente à legitimidade do agravado para representar a categoria profissional em tela já foi definitivamente decidida em outro processo.
2. Forçoso, assim, reconhecer sua legitimidade para receber a contribuição sindical devida por seus filiados, sob pena de desrespeito à coisa julgada estabelecida naqueles autos.
3. Análise da constitucionalidade dessa decisão que não pode ser efetuada nos autos do recurso, em que se cuida de matéria diversa.
4. Agravo regimental não provido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros da Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal, sob a Presidência do Senhor Ministro Marco Aurélio, na conformidade da ata do julgamento e das notas taquigráficas, por unanimidade de votos, em negar provimento ao agravo regimental, nos termos do voto do Relator.

RELATÓRIO

O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI (RELATOR):

Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba interpõe tempestivo agravo regimental (fls. 806 a 817) contra decisão em que, reconsiderando anterior decisão proferida nos autos, neguei provimento ao recurso extraordinário (fls. 801 a 803), com a seguinte fundamentação:

“Decisão

Vistos.

Trata-se de agravo regimental (folhas 451 a 468) interposto pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Estabelecidas em Shopping Centers de Curitiba contra a decisão monocrática de folhas 440 a 443, pela qual dei provimento ao recurso extraordinário interposto pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, para reformar o acórdão proferido na origem.

Segundo constou das razões do agravo, a existência legal e a legitimidade do agravante foram reconhecidos por meio de decisão proferida pela Justiça do Estado do Paraná e já transitada em julgado, em autos de processo movido exatamente pelo ora agravado; assim, detém o agravante legitimidade para o recebimento das contribuições sindicais objetos da presente demanda. Depois de discorrer sobre os fatos que ensejaram o ajuizamento daquela referida ação e o resultado de seu julgamento, asseverou que o provimento do recurso extraordinário do agravado representa violação à coisa julgada estabelecida naquele processo, devendo, portanto, ser revisto.

Reiterou que o princípio da unicidade sindical não foi violado, conforme restou então decidido e que o provimento do presente recurso implicou em ofensa ao disposto na Súmula nº 273, do Supremo Tribunal Federal. Postulou, destarte, a reconsideração da decisão agravada, para que seja negado provimento ao recurso extraordinário do agravado, confirmado-se o acórdão regional objeto do apelo.

Decido.

Recebo o agravo, vez que tempestivo e, utilizando-me do juízo de retratação inerente a esse tipo de recurso, dou-lhe provimento, para reconsiderar a decisão agravada, rejeitando, por conseguinte, o recurso extraordinário interposto pelo agravado.

Inicialmente, convém deixar desde logo ressaltada a plena possibilidade do exercício de tal juízo de retratação, amplamente admitido pela jurisprudência desta Corte, citando se, para exemplificar, a ementa do seguinte precedente:

‘AGRAVO - JUÍZO DE RETRATAÇÃO. Todo e qualquer agravo viabiliza o juízo de retratação, ainda que silente a peça apresentada (...)’ (RE nº 383.774-AgR/SP, Relator o Ministro Marco Aurélio, Primeira Turma, DJ de 11/3/05).

Em prosseguimento, tem-se que este recurso foi interposto em processo em que se discutia a legitimidade dos sindicatos que litigam nestes autos para receber contribuição sindical devida por empresa que emprega trabalhadores do ramo do comércio, em shopping center, na cidade de Curitiba.

Por isso, ambos os sindicatos pretenderam receber tal contribuição e, com esse escopo, enviaram-lhe notificação, para tanto, o que fez com que a empresa devedora da contribuição ajuizasse demanda judicial, para a solução da controvérsia.

Ocorre, contudo, que anterior demanda movida pelo agravado contra a agravante, com vistas a discutir qual dessas entidades seria a legítima representante de determinada categoria profissional, foi decidida, pelo Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, em favor do agravante, que reconheceu sua legitimidade para representar os empregados nas empresas estabelecidas em shopping centers instalados em Curitiba.

Tal decisão transitou em julgado e, assim, tem-se que já há um pronunciamento definitivo da Justiça acerca da legitimidade do agravante para a representação sindical da categoria profissional em questão, que deve ser respeitada.

Apesar do firme posicionamento jurisprudencial deste Supremo Tribunal Federal acerca da necessidade de que as entidades sindicais sejam registradas no Ministério Trabalho, em respeito ao princípio da unicidade sindical, tal posicionamento não pode prevalecer em face de uma decisão judicial transitada em julgado e que reconheceu, a determinada entidade sindical, a legitimidade para representar dada categoria profissional, tal como ocorreu com o agravante nos autos do referido processo, contra ele movido exatamente pelo agravado.

Ressalte-se, ademais, que nos autos do AI nº 751.875/PR, decorrente de demanda análoga, instaurada entre as mesmas partes, em razão, tal como ocorre nestes autos, de dúvida quanto à legitimidade para recebimento de contribuição sindical, este Supremo Tribunal Federal já havia rejeitado pretensão idêntica àquela aqui deduzida pelo agravado.

Assim, em respeito à coisa julgada estabelecida naquele processo, acerca dessa questão, forçoso se mostra reconhecer a legitimidade do agravante para o recebimento das contribuições sindicais objetos da presente ação, na condição de legítimo representante sindical da categoria dos empregados em estabelecimentos comerciais nos shopping centers na cidade de Curitiba, tal como acertadamente decidido pelo Tribunal de origem.

Nessa conformidade, conheço do agravo regimental e, exercendo o juízo de retratação, dou-lhe provimento, para reconsiderar a decisão agravada e, por conseguinte, negar provimento ao recurso extraordinário interposto pelo agravado, para confirmar, por seus próprios fundamentos, a decisão regional atacado através deste apelo.

Publique-se.

VOTO

O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI (RELATOR):

Não merece prosperar a irresignação.

De início, tem-se que não houve violação dos princípios do contraditório e da ampla defesa, pois o recurso de agravo regimental pode ser apreciado diretamente pelo Ministro Relator ou pela Turma Julgadora, sem que seja necessária a prévia oitiva da parte agravada.

Ademais, cuida-se de processo em curso há vários anos, em que referida parte já teve diversas oportunidades para manifestar-se nos autos na defesa de seus interesses.

Igualmente, não padece de fundamentação a referida decisão, pois, nela, o Tribunal de origem se manifestou adequadamente sobre o litígio em disputa nestes autos, sob os enfoques relevantes para seu deslinde, até que viesse a ser proferido o veredicto a que então se chegou.

Quanto ao mais, tem-se que, neste processo, as partes disputam o direito de receber contribuição sindical devida por integrantes de determinada categoria profissional.

Segundo consta dos autos desta ação de consignação em pagamento, ambas as partes reclamam o direito de receber a referida contribuição, tendo o agravante asseverado que o agravado não detém legitimidade para tanto, pelas diversas razões que elencou.

Ocorre que, pretendendo impedir a própria existência do agravado, ajuizou contra ele ação declaratória, em que restou vencido e em que se reconheceu que a criação do sindicato ora agravado foi representativa do princípio da liberdade sindical.

Tal decisão transitou em julgado e, assim, apenas resta cumprir a coisa julgada estabelecida naqueles autos, reconhecendo, por conseguinte, o direito do agravado ao recebimento do crédito objeto desta demanda.

Não cabe perquirir, nestes autos, acerca da constitucionalidade desse Supremo Tribunal Federal. Acórdão ou de eventuais vícios de que padeceria essa decisão, por não ser esta a instância para tanto adequada.

...

Incumbe aos demais órgãos do Poder Judiciário e, notadamente, a esta Suprema Corte, apenas cumprir e fazer cumprir a coisa julgada estabelecida em outro processo, em que litigaram as mesmas partes, ao menos enquanto tal coisa julgada não vier a ser desconstituída, pelas vias a tanto adequadas.

Ante o exposto, voto pelo não provimento do agravo regimental.

PRIMEIRA TURMA EXTRATO DE ATA

Decisão: A Turma negou provimento ao agravo regimental, nos termos do voto do Relator. Unânime. Não participou, justificadamente, deste julgamento, o Senhor Ministro Luiz Fux. Presidiu, este julgamento, o Senhor Ministro Marco Aurélio. 1ª Turma, 17.9.2013.

Presidência do Senhor Ministro Luiz Fux. Presentes à Sessão os Senhores Ministros Marco Aurélio, Dias Toffoli, Rosa Weber e Roberto Barroso.

Subprocuradora-Geral da República, Dra. Cláudia Sampaio Marques.

Carmen Lilian Oliveira de Souza
Secretária da Primeira Turma

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA E SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO ESTABELECIDOS EM SHOPPING CENTERS DE CURITIBA, por seus Presidentes, abaixo assinados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho mediante as cláusulas que seguem:

CLÁUSULA 01 - PRAZO DE VIGÊNCIA

O prazo de vigência desta Convenção será de 12 (doze) meses, a contar de 01 de maio de 2017, com término em 30 de abril de 2018.

CLÁUSULA 02 - CATEGORIAS E CLASSES ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todas as Empresas e Trabalhadores Estabelecidos em Shopping Centers de Curitiba, excetuadas as que se regulem por convenções específicas.

CLÁUSULA 03 - DA BASE TERRITORIAL DAS ENTIDADES CONVENIENTES

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

CLÁUSULA 04 - SALÁRIOS NORMATIVOS

Para os pisos salariais das categorias profissionais estabelecidos nesta cláusula (SALÁRIO NORMATIVO) ficam assegurados a partir de 1º de maio de 2017 os seguintes salários, com arredondamento nas casas decimais.

A) Aos empregados que trabalham em copa, cozinha, limpeza, servente e ajudante de serviços gerais, fica assegurado o salário normativo de R\$ 1.270,00 (Hum mil, duzentos e setenta reais);

B) Portaria fica assegurada o salário normativo no valor de R\$ 1.270,00 (Hum mil, duzentos e setenta reais);

C) PISO NORMATIVO FIXO - Para os empregados que trabalham nas funções de balconista/vendedor, fica assegurado o salário normativo de:

- SHOPPING BATEL	R\$ 1.270,00
- SHOPPING MUELLER	R\$ 1.270,00
- SHOPPING CRYSTAL	R\$ 1.270,00
- SHOPPING CURITIBA	R\$ 1.270,00
- SHOPPING BARIGUI	R\$ 1.270,00
- SHOPPING PÁTIO BATEL	R\$ 1.270,00
- SHOPPING PALLADIUM	R\$ 1.270,00
- SHOPPING ÁGUA VERDE	R\$ 1.270,00
- SHOPPING ITÁLIA	R\$ 1.270,00
- SHOPPING OMAR	R\$ 1.270,00
- SHOPPING HAUER	R\$ 1.270,00
- SHOPPING METROPOLITAN	R\$ 1.270,00
- SHOPPING JARDIM DAS AMÉRICAS	R\$ 1.270,00
- SHOPPING ESTAÇÃO	R\$ 1.270,00
- SHOPPING POLLO XV	R\$ 1.270,00
- SHOPPING TOTAL	R\$ 1.270,00
- SHOPPING CIDADE	R\$ 1.270,00
- DEMAIS SHOPPINGS	R\$ 1.270,00

D) GARANTIA MÍNIMA DE COMISSIONISTA - Para os empregados nas funções de balconista/vendedor, como comissionistas, fica assegurada a seguinte garantia mínima:

- SHOPPING BATEL	R\$ 1.360,00
- SHOPPING MUELLER	R\$ 1.360,00
- SHOPPING CRYSTAL	R\$ 1.360,00
- SHOPPING CURITIBA	R\$ 1.360,00
- SHOPPING BARIGUI	R\$ 1.360,00
- SHOPPING PÁTIO BATEL	R\$ 1.360,00
- SHOPPING PALLADIUM	R\$ 1.360,00
- SHOPPING ÁGUA VERDE	R\$ 1.360,00
- SHOPPING ITÁLIA	R\$ 1.360,00
- SHOPPING OMAR	R\$ 1.360,00
- SHOPPING HAUER	R\$ 1.360,00
- SHOPPING METROPOLITAN	R\$ 1.360,00
- SHOPPING JARDIM DAS AMÉRICAS	R\$ 1.360,00

- SHOPPING ESTAÇÃO	R\$ 1.360,00
- SHOPPING POLLO XV	R\$ 1.360,00
- SHOPPING TOTAL	R\$ 1.360,00
- SHOPPING CIDADE	R\$ 1.360,00
- DEMAIS SHOPPINGS	R\$ 1.360,00

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

CLÁUSULA 05 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de maio/16 já corrigidos na forma da convenção coletiva de trabalho anterior serão reajustados em 1º de maio de 2017, com a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento)

Parágrafo 1º - Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2016, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS ADMISSÃO	%
mai/16	5,00%
jun/16	4,57%
jul/16	4,15%
ago/16	3,73%
set/16	3,31%
out/16	2,89%
nov/16	2,47%
dez/16	2,05%
jan/17	1,64%
fev/17	1,23%
mar/17	0,82%
abr/17	0,41%

Parágrafo 2º - A correção salarial ora aplicada compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador, desde maio/2016 e, as eventuais antecipações, reajustes ou abonos, que forem concedidos após maio/17 serão compensados em eventuais reajustes determinados por Lei futura ou disposição em Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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

Aos empregados que trabalham nas demais funções, não nominadas nos itens anteriores, mas que estejam abrangidos pela presente convenção, fica assegurado reajuste salarial nos termos desta cláusula.

CLÁUSULA 06 - 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.

CLÁUSULA 07 - COMISSIONISTAS

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

Parágrafo 1º - aos empregados comissionistas será assegurado à garantia mínima estabelecida na cláusula 04, (item D), caso as suas comissões sejam inferiores a esse valor.

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

Em caso de dias de atestados (inferior a 15 dias) e ausências legais, adotar-se-á a média das comissões dos três meses anteriores.

CLÁUSULA 08 - CARGA HORÁRIA DE TRABALHO

Será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, incluindo os domingos e feriados, observando-se as condições e vantagens previstas nos acordos coletivos de trabalho e respeitando-se os percentuais de horas extras conforme cláusula 09, abaixo.

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

Parágrafo 2º: As empresas que desejarem elastecer o horário de funcionamento, (para abertura e fechamento) das lojas nos dias de domingos e feriados, poderão celebrar ACT com os sindicatos representativos de suas respectivas categorias, mediante negociação.

Parágrafo 3º: Fica implementada a jornada de trabalho em turno de 12 horas por 36 horas de descanso, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adoção, legitimando o respectivo instrumento junto ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Estabelecidas em Shopping Centers de Curitiba.

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

Parágrafo 5º: No regime adotado de 12 horas por 36 horas de descanso, não será devido o pagamento de hora extra, inclusive na semana em que for ultrapassado o limite de 44 horas semanais, em face da compensação.

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

Parágrafo 7º: Esta jornada de 12hs/36hs não se aplica aos empregados que exerçam as funções de balconista/vendedor.

CLÁUSULA 09 - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas na seguinte forma:

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

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

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

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

CLÁUSULA 10 - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA 11 - ADICIONAL NOTURNO

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

CLÁUSULA 12 - REPOUSO SEMANAL

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

CLÁUSULA 13 - INTERVALO PARA O LANCHE

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

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

CLÁUSULA 14 - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO

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

CLÁUSULA 15 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

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

CLÁUSULA 16 - 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.

CLÁUSULA 17 - 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 18 - BANCO DE HORAS

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, denominado "Banco de Horas", nos termos do art. 59, § 2º, da C.L.T., com a redação da Lei n.º 9601/98, pelo qual poderá ser dispensado o acréscimo do salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em maneira que não exceda, no período máximo de (120) cento e vinte dias, a soma das jornadas semanais previstas, não seja ultrapassado o limite máximo de (10) dez horas diárias. As empresas deverão firmar acordo específico com os Sindicatos Profissionais de suas respectivas categorias. .

Parágrafo 1º - Em caso de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado terá direito à indenização dessas horas, com o acréscimo previsto nesta convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 2º - A cada término do prazo máximo, começa o sistema de compensação e a formação de um novo "banco de horas", não podendo ser acumulativos os períodos, ou seja, não compensadas as horas extras dentro dos módulos optados, estas deverão ser indenizadas para recomeçar a compensação noutra período.

Paragrafo 3º - As horas trabalhadas em dias de domingos, feriados e período natalino, sob nenhuma hipótese constituirão crédito no Banco de Horas.

Paragrafo 4º - 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.

CLÁUSULA 19 - ATESTADOS - VALIDADE

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.

Paragrafo único - No caso de atestados de filhos serão aceitos quando menores de 07 (sete) anos ou incapazes, limitados a 06 (seis) dias por ano.

CLÁUSULA 20 - ATRASOS

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

CLÁUSULA 21 - 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 22 - ESTABILIDADE DA GESTANTE

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

CLÁUSULA 23 - 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 contato de trabalho comprovar, por escrito, que está na condição de, no máximo em 12 (doze) meses adquirir o direito à aposentadoria, na hipótese de sua despedida imotivada, por iniciativa da empresa, assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base e limite no último salário percebido na empresa.

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

CLÁUSULA 24 - LICENÇA DO ESTUDANTE

Para o empregado que esteja cursando a última fase, ou tenha concluído o segundo grau, que conte com mais de um ano de trabalho na empresa, esta concederá licença remunerada, uma vez ao ano relativo ao período em que o mesmo preste os exames vestibulares.

CLÁUSULA 25 - P.I.S.

A empresa liberará o empregado para o saque do PIS.

- A) As horas dispensadas para tal fim não poderão ser compensadas ou descontadas pelo empregador;
- B) Não se aplica o disposto nesta cláusula às empresas que tenham convênio firmado com agências bancárias, para pagamento diretamente pela empresa;

CLÁUSULA 26 - PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

Parágrafo 1º - O prazo para pagamento será até o 5º dia útil do mês subsequente.

Parágrafo 2º - Em caso de atraso de pagamento do salário, incidirá multa de 5% (cinco por cento) sobre o salário bruto do mês a favor do funcionário.

Parágrafo 3º - Para todos os efeitos, se considera como dia útil o sábado.

CLÁUSULA 27 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão obrigatoriamente aos empregados, comprovantes de pagamento (envelopes ou recibos) especificando o nome da firma, o nome do empregado, as parcelas pagas discriminadamente, salário hora ou mensal, horas extras e outras vantagens e de igual modo os recolhimentos efetuados, inclusive FGTS e descontos efetuados.

CLÁUSULA 28 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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 substituído perceberá salário igual ao do substituído;

CLÁUSULA 29 - VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

Todos os empregados que ainda não tenham sido registrados deverão procurar o Sindicato dos Trabalhadores que solicitarão, mediante convite com AR, a presença da empresa, para regularizar a CTPS. O não atendimento da empresa ao convite implicará no reconhecimento do vínculo empregatício.

CLÁUSULA 30 - AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL

A) Nos pedidos de demissão, recibos de quitação e contratos de experiência, as assinaturas dos empregados deverão, obrigatoriamente, constar no documento.

B) Nos contratos de experiência deverá, ainda, o empregado rubricar todas as vias do documento.

C) Do contrato de experiência será fornecida cópia ao empregado.

D) Os documentos que não observarem as alíneas anteriores serão considerados nulos.

CLÁUSULA 31 - UNIFORMES

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

CLÁUSULA 32 - FÉRIAS

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados que detiverem menos de 12 (doze) meses de trabalho perceberão férias proporcionais à base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias. Súmula 261 TST.

CLÁUSULA 33 - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, com contra recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período, observados os prazos da cláusula 36 para fins de pagamento, fixando inclusive a data e hora para pagamento dos haveres rescisórios, ressalvados o teor do Enunciado 276 do TST.

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

Parágrafo 2º - a opção do empregado pela redução de jornada ou por dias ao final do aviso deverá ser feita de próprio punho pelo empregado, sob pena de nulidade do aviso.

Parágrafo 3º - O aviso prévio deverá ser cumprido somente no local de trabalho, sob pena de nulidade do aviso.

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

CLÁUSULA 34 - DISPENSA NO MÊS DA DATA BASE.

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

CLÁUSULA 35 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

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

CLÁUSULA 36 - RESCISÕES CONTRATUAIS

O pagamento das verbas decorrentes das rescisões contratuais atenderão as seguintes condições:

Até o primeiro dia útil:

A) Imediato ao término do contrato;

Até o décimo dia:

A) Quando o empregado demissionário opte pelo desconto do aviso prévio, ressalvado o teor do enunciado 276 do TST;

B) Quando o empregado for demitido por justa causa;

C) Contado da data da notificação da demissão;

D) Quando da ausência do aviso prévio;

E) Indenização do aviso prévio;

F) Dispensa do cumprimento do aviso prévio;

Parágrafo 1º - O não atendimento dos prazos acima fixados implicará no pagamento de multa equivalente a 20%(vinte por cento) sobre o valor bruto das verbas rescisórias, revertidas ao empregado. A penalidade prevista nesta cláusula aplica-se independentemente das demais penalidades previstas na CLT (Art. 477, § 6º) e nesta Convenção.

Parágrafo 2º - No caso de falta ou recusa do empregado, em comparecer na empresa ou no Sindicato, a empresa comunicará ao sindicato dos Trabalhadores, mediante prova, de que o empregado estava ciente do dia e hora em que deveria ter comparecido para recebimento de seus haveres.

Parágrafo 3º - Quando da homologação, deverão as empresas apresentar o extrato bancário dos recolhimentos do FGTS.

Parágrafo 4º - Os empregados associados da entidade sindical terão obrigatoriamente suas rescisões contratuais homologadas pelo sindicato independente do tempo de serviço, desde que previamente comunique a empresa.

Parágrafo 5º - A homologação feita pela entidade sindical concerne quitação exclusivamente aos valores discriminados no documento rescisório.

Parágrafo 6º - As empresas que optarem por depósitos bancários em favor do empregado, referente às verbas rescisórias, deverão providenciar a respectiva homologação da rescisão, no prazo máximo de dez dias, sob pena de imputação da multa equivalente prevista nesta cláusula.

Parágrafo 7º: Mesmo nos contratos de trabalho em que não seja exigida a homologação sindical, as empresas que optarem por depósitos bancários em favor do empregado, referente às verbas rescisórias, deverão providenciar a respectiva entrega dos documentos rescisórios, no prazo máximo de dez dias, sob pena de imputação da multa equivalente prevista nesta cláusula.

CLÁUSULA 37 - BAIXA E ANOTAÇÕES NA CTPS

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

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

CLÁUSULA 38 - DAS DIVERGÊNCIAS

As divergências na aplicação dos presentes dispositivos serão solucionadas em primeira instância, pelas diretorias das entidades convenientes. Na impossibilidade de solução no modo pactuado, as partes poderão recorrer aos órgãos competentes.

CLÁUSULA 39 - TRANSPORTE GERAL

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

Parágrafo único - A empresa que descontava ou desconta percentual a menor, não poderá alterar esse valor, por ter o funcionário direito adquirido.

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

CLÁUSULA 40 - CONFERÊNCIA DE CAIXA

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

Parágrafo único - Aos empregados que na loja ou escritório, atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas, terão tolerância máxima equivalente a até 10%(dez por cento) do salário mensal (tolerância essa que não será incorporado ao salário). Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

CLÁUSULA 41 - CHEQUES SEM FUNDOS

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

CLÁUSULA 42 - RAIS - GPS

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

CLÁUSULA 43 - HORÁRIO DE TRABALHO

No período de vigência desta convenção, as Empresas Estabelecidas em Shopping Centers, fazendo-se representar por suas respectivas Administradoras/Condomínios, que desejarem trabalhar em horários diferenciados, ou horários mais amplos, de segunda-feira à domingo poderão celebrar acordo coletivo de trabalho com os Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Estabelecidas em Shopping Centers de Curitiba e o Sindicato dos Lojistas do Comércio Estabelecidos em Shopping Centers de Curitiba, respeitada a jornada completa prevista em Lei.

CLÁUSULA 44 - HORÁRIO NATALINO

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

CLÁUSULA 45 - TRABALHO EM FERIADOS

Havendo interesse por parte da empresa, fazendo-se representar por suas respectivas Administradoras/Condomínios, na realização de trabalho em dias de feriados ou prorrogação de horários em vésperas de datas comemorativas, poderão, com a devida antecedência, celebrar acordos mediante negociação com os Sindicatos representativos das categorias, estabelecendo-se condições e vantagens para o empregado. O presente acordo somente terá validade com a relação das lojas beneficiadas de cada Shopping.

Parágrafo Primeiro: Aprovado pelas Assembleias das respectivas categorias, realizadas nos dias 28/04/2017 (trabalhadores) e 28/04/2017 (patronal), autorizando a abertura das lojas nos feriados dos dias 15/06/2017 – 07/09/2017 – 08/09/2017 – 12/10/2017 – 02/11/2017 – 15/11/2017 – 21/04/2018 e possível negociação para abertura do dia 30/03/2018 (sexta feira santa), bastando que as empresas interessadas celebrem acordos mediante negociação especificando os horários respectivos para fins de homologação.

CLÁUSULA 46 - VALE REFEIÇÃO

Todos os empregados terão direito a vale refeição, no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia trabalhado, independente do horário de entrada ou saída.

As empresas poderão fornecer alimentação, sob outras modalidades, inclusive PAT ou refeitório próprio, entretanto, independentemente da opção adotada, deverão garantir alimentação em padrões e valores mínimos estabelecidos nesta cláusula.

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.

Esta cláusula não se aplica aos trabalhadores de empresas Administradoras/Condomínios de Shopping Centers.

CLÁUSULA 47 - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL OU FALIDAS

As empresas em recuperação judicial e a massa falida, que continuarem a operar e as empresas que se encontrem em dificuldades econômicas poderão previamente, negociar com os sindicatos das respectivas categorias, condições para o pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

CLÁUSULA 48 - DIFERENÇAS SALARIAIS.

As diferenças salariais ocorridas no mês de maio/2017, decorrentes desta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até a data limite para pagamento do salário de junho/2017, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

CLÁUSULA 49 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas pela presente Convenção recolherão duas parcelas de 4% (quatro por cento) cada, incidente sobre a folha bruta dos salários do mês de maio/2017, com vencimentos, sucessivamente, em 10 de junho e 10 de julho de 2017 a título de contribuição Assistencial Patronal, através de guias apropriadas a serem fornecidas pelo sindicato dos Lojistas – Sindishopping, gratuitamente. Até 05 (cinco) dias anteriores ao recolhimento, a empresa poderá opor-se ao pagamento junto ao Sindicato justificando, por escrito, o motivo, com identificação e assinatura do representante legal.

Parágrafo Único - Se a oposição fundamentada versar sobre o não reconhecimento da entidade sindical patronal, considerar-se-á, com essa oposição, a desfiliação da empresa, excluindo-se, automaticamente da cobertura dos acordos coletivos de trabalho previstos na presente CCT.

CLÁUSULA 50 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Fica estabelecido que as empresas abrangidas pela presente convenção recolherão em favor do Sindicato dos Lojistas do Comércio Estabelecido em Shopping Centers de Curitiba – Sindishopping -, através de guias apropriadas fornecidas pelo mesmo, gratuitamente, de acordo com a manifestação da Assembleia Geral que apreciou e aprovou esta CCT, com respaldo no artigo 8º, IV da CF, duas parcelas de 3,5% (três, vírgula cinco por cento) sobre a folha bruta de setembro de 2017, com vencimentos, sucessivamente, em 10 de outubro e 10 de novembro de 2017. O não recolhimento implicará na aplicação das sanções previstas no artigo 600 da CLT.

Parágrafo 1º - Até 05 (cinco) dias anteriores ao recolhimento, a empresa poderá opor-se ao pagamento junto ao Sindicato justificando, por escrito, o motivo, com identificação e assinatura do representante legal.

Parágrafo 2º - Se a oposição fundamentada versar sobre o não reconhecimento da entidade sindical patronal, considerar-se-á, com essa oposição, a desfiliação da empresa, excluindo-se, automaticamente da cobertura dos acordos coletivos de trabalho previstos na presente CCT.

CLÁUSULA 51 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial, em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Estabelecidas em Shopping Centers de Curitiba no valor equivalente a 6% (seis por cento) da remuneração (Per Capita), a ser descontado de todo empregado da categoria, devendo 3% (três por cento) ser descontado na folha de pagamento do mês de julho/2017 e recolhido até o dia 10 do mês de agosto/2017 e os restantes 3% (três por cento) ser descontado da folha de pagamento do mês de agosto/2017 de recolhido até o dia 10 do mês de setembro/2017

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

Parágrafo 2º - Deverá ainda proceder ao desconto da Contribuição Assistencial dos novos empregados admitidos após a data-base (maio) com prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

Parágrafo 3º - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente no Sindicato, manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

Parágrafo 4º - É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento de recursos humanos e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedados a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados.

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

Parágrafo 6º - O Sindicato profissional divulgará esta Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições fixadas.

Parágrafo 7º - 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.

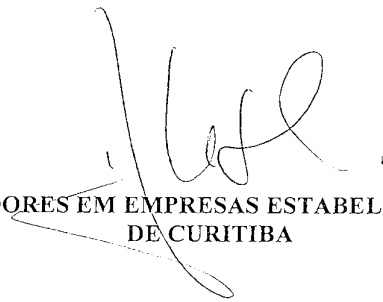
Parágrafo 8º - O desconto a que se refere à cláusula e parágrafos anteriores foi firmado perante o Ministério Público do trabalho, através de "TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA SOB O Nº. 425/06, e autorizado pela Ordem de Serviço 01/2009 do Ministério do Trabalho).

CLÁUSULA 52 - MULTA

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

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

Curitiba, 25 de maio de 2017



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



**SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO ESTABELECIDOS EM SHOPPING CENTERS DE
CURITIBA**