

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002468/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/10/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023814/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.221824/2024-16  
DATA DO PROTOCOLO: 04/10/2024

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA, CNPJ n. 76.586.346/0001-85, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). JOSE MILTON CAMARGO;

E

SINDICATO DO COM DE VEIC PECAS E ACES PARA VEIC, MOT E BIC, COM IMPORT, DISTR DE AUTOP E MOTOP, ROL E ACES NO EST DO PARANA, CNPJ n. 76.682.236/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GISELE MARI JUNQUEIRA SANTOS ZANON;

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 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados do Comercio na CNTC**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Mandirituba/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se, a partir de **01 DE MAIO DE 2024**, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, remunerados exclusivamente por salário fixo, o piso salarial de **R\$ 1.928,00 (Hum mil novecentos e vinte e oito reais )**;

§ 1º. Fica estabelecida a garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto no País, por jornada integral, acrescido de 20% (vinte por cento).

§ 2º. **SALÁRIO DE INGRESSO**: Aos empregados admitidos a partir de **01 DE MAIO DE 2024**,

terá como SALÁRIO inicial o importe de **R\$ 1.535,00 (Hum mil quinhentos e trinta e cinco reais)**, válido por 180 (cento e oitenta) dias, após o que passará a receber o PISO SALARIAL da categoria, conforme valor constante no caput desta cláusula, no importe de **R\$ 1.928,00 (Hum mil novecentos e vinte e oito reais)** ;

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O salário fixo ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados a partir de **1º DE MAIO DE 2024**, com a aplicação do percentual de **5% (cinco inteiros percentuais)**.

§ 1º. Aos empregados, admitidos após **01 de maio de 2023**, será garantido o REAJUSTE SALARIAL, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
<i>Maio/2023</i>	<i>5,00%</i>
<i>Junho/2023</i>	<i>4,62%</i>
<i>Julho/2023</i>	<i>4,20%</i>
<i>Agosto/2023</i>	<i>3,78%</i>
<i>Setembro/2023</i>	<i>3,36%</i>
<i>Outubro/2023</i>	<i>2,94%</i>
<i>Novembro/2023</i>	<i>2,52%</i>
<i>Dezembro/2023</i>	<i>2,10%</i>
<i>janeiro/2024</i>	<i>1,68 %</i>
<i>Fevereiro/2024</i>	<i>1,26%</i>
<i>Março/2024</i>	<i>0,84%</i>
<i>Abril/2024</i>	<i>0,42%</i>

§ 2º. COMPENSAÇÕES: A correção salarial, ora estabelecida, sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde **MAIO de 2023**, excetuados aqueles decorrentes da aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho anterior. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

§ 3º. As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrente no mês de **MAIO**

de 2024.

§ 4º. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **MAIO de 2024**, serão compensadas com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - CHEQUES SEM FUNDO**

Os empregados não sofrerão descontos de salários em decorrência de cheques sem fundos, recebidos em funções de cobrança, caixa ou vendas, bem como de cartões de crédito, desde que, comprovadamente, tenham cumprido as normas da empresa, das quais tenha prévia ciência expressa em documentos por eles assinados.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS**

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizadas, as importâncias correspondentes a seguros e parcela atribuível aos obreiros relativos a planos de saúde e vale-farmácia.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALIDAS**

As empresas em recuperação judicial e a massa falida que continuar a operar, poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados as condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

§ **ÚNICO**. A negociação prevista no "caput" desta cláusula, estende-se também as empresas que comprovarem dificuldades econômicas.

#### **CLÁUSULA OITAVA - MORA SALARIAL**

Os salários, líquidos e certos, não pagos até o 5º. (quinto) dia útil posterior a seu vencimento, serão devidos com juros moratórios de 0,50% (cinquenta centésimos por cento) ao dia.

#### **CLÁUSULA NONA - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMISSIONISTAS**

Aos empregados comissionistas será fornecido, mensalmente, o valor de suas vendas, a base

de cálculo para o pagamento das comissões e do repouso semanal remunerado.

§ 1º. Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima de **UM PISO SALARIAL DA CATEGORIA R\$ 1.928,00 (Hum mil novecentos e vinte e oito reais)**, quando suas comissões não ultrapassarem no mês este valor.

§ 2º. As comissões para efeitos de cálculo de férias, inclusive proporcionais, 13º (décimo terceiro) salário, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC - INDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

§ 3º. 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, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão. Em caso de dias de afastamento para tratamento de saúde, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores. E no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

§ 4º. **GESTANTES COMMISSIONISTAS:** Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade será observada o contido no artigo 393 da CLT e a legislação previdenciária vigente.

§ 5º. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei n°. 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais havidas a partir de **01 de MAIO de 2024**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser quitadas até o **5º dia útil do mês de Novembro de 2024**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que atuarem em funções de caixa, recebendo e pagando valores, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial para suporte de diferenças apuradas em "quebra de caixa".

##### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20:00 (vinte horas) mensais, 70% (setenta por cento) para as que excederem de 20:00 (vinte horas) até 40:00 (quarenta horas) mensais e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40:00 (quarenta horas) mensais.

§ 1º. Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, treinamentos e cursos realizados fora do horário normal de trabalho.

§ 2º. Não serão consideradas extras as horas de trabalho dedicadas a reuniões de CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e a treinamentos e cursos a que o empregado não esteja obrigado.

§ 3º. Aplica-se, também, aos comissionistas o disposto nos parágrafos primeiro e segundo.

§ 4º. Para o cálculo do adicional de hora extra do comissionado será considerado o valor do ganho no mês dividido por 220:00 (duzentas e vinte horas).

§ 5º. Lei nº 10.243 – art. 58 § 1º: Não serão descontados nem computados como jornada extraordinária as variações de horário no registo de ponto não excedentes de 5 minutos, observando o limite máximo de 10 minutos diário.

§ 6º. ATIVIDADE FORA DO AMBIENTE NORMAL DE TRABALHO: O trabalhador que eventualmente por força de sua atividade profissional por qualquer motivo tiver que fazer uso dos meios eletrônicos (celulares, whatsapp ou qualquer outro meio eletrônico) fora do horário de trabalho, para contato com cliente e/ou desenvolver algum negócio, deverá comunicar imediatamente, ou no primeiro dia subsequente, por escrito à empresa informando o dia, horário que ocorreu e o assunto tratado, sob pena de não ser considerado para nenhum efeito legal.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, como conceituado em lei, será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário-hora diurno.

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Ao trabalho insalubre serão aplicados os adicionais de 45%, 25% e 15%, nos riscos de grau máximo, médio e mínimo, respectivamente.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE REFEIÇÃO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento do vale-refeição ou vale-alimentação aos empregados abrangidos pela categoria, no valor de **R\$ 14,00 (quatorze reais)** por dia trabalhado, a partir da data da assinatura da presente Convenção.

A empresa oferecerá, conforme seu critério, vale-refeição ou vale-alimentação via PAT, no valor diário acima estabelecido.

A empresa poderá ainda fornecer alimentação sob outras modalidades como: restaurante terceirizado ou em refeitório próprio.

§ 1º: Para os empregados que já recebe valor superior a título de vale-refeição ou alimentação que o valor informado nesta cláusula, fica garantido o valor já recebido, sendo vedada a redução do benefício ou substituição por outro benefício com valor inferior.

§ 2º: Para as empresas que estão incluindo este benefício pela primeira vez, o prazo de 30 dias, após o registro no MTE, para se adequarem e o mesmo não poderá ser cobrado retroativo, começando a contar a partir do próximo mês da assinatura da CCT. Parágrafo válido para a CCT de 2024/2025.

## Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

### Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

Na dispensa por justa causa o empregador deverá declinar, por escrito, o motivo justificador do ato de rescisão do contrato de trabalho.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão do contrato de trabalho, os empregadores ficam obrigados a anotar as Carteiras de Trabalho e Previdência Social e proceder à quitação dos respectivos haveres, líquidos, certos e incontroversos, nos prazos constantes do artigo 477 da CLT, sob pena de multa equivalente de forma escalonada da seguinte forma, sobre o valor das verbas rescisórias devidas ao empregado:

10% no caso de atraso até 10 dias;

20% de 11 a 20 dias;

30% de 21 a 30 dias;

40% de 31 a 40 dias;

50% de atraso superior a 41 dias

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

Preservando as vantagens instituídas em convenções coletivas de trabalho anteriores, mas, assegurando a observância das condições mais benéficas, fixadas pela Lei nº 12.506/2011, o aviso prévio devido pelo empregador aos empregados admitidos até **12.10.2011**, será de 30 (trinta) dias, para aqueles que contarem com menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa e, depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue:

- a) Até 25 anos de empresa – nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b) De 25 a 30 anos de serviço na empresa – 105 (cento e cinco) dias;
- c) Acima de 30 anos de serviço na empresa – 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º. Para os empregados admitidos **a partir de 13.10.2011** o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº. 12.506/2011.

§ 2º. O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no respectivo período, devendo a renúncia ser manifestada por escrito. . É vedado ao empregador determinar que o aviso prévio seja cumprido em casa, exigindo-se em tal hipótese, que se proceda a indenização do respectivo período.

§ 3º. O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu parágrafo único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

### **Mão-de-Obra Jovem**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão admitidos sempre com vínculo de emprego e com submissão às disposições mínimas de proteção da Convenção Coletiva de Trabalho, ainda que sua contratação se faça mediante convênio da empresa com organismos ou entidades assistenciais, salvo o disposto na Lei nº. 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência somente será válido quando celebrado com expressa menção da data de início e com a assinatura do empregado nela aposta, anotado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e com a entrega de cópia de igual teor ao empregado, mediante recibo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO**

As Carteiras de Trabalho e Previdência Social serão anotadas e devolvidas aos empregados, mediante recibo, até 48:00 (quarenta e oito horas) após sua admissão ao emprego e nelas serão registradas sua função, remuneração, repouso semanal e os percentuais de comissão, eventualmente pagos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Nos comprovantes de pagamento, contracheques ou recibos, deverão constar a identificação do empregado e do empregador, o mês de referência, as importâncias pagas, os respectivos títulos, os descontos feitos, com a indicação de sua razão ou destino e os valores dos recolhimentos do INSS e FGTS. No caso do empregado comissionista deverá constar, ainda, o valor das vendas do mês sobre as quais foram calculadas as comissões e o repouso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO**

No ato da homologação ou de quitação de haveres rescisórios, a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), constando a situação dos depósitos e rendimentos, inclusive o trimestre imediatamente anterior ao rompimento do vínculo, salvo motivo de força maior do agente financeiro.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Quando admitido para a função de outro, despedido sem justa causa, o empregado perceberá salário igual ao daquele com menor salário na função.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE GESTANTE**

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa desde o momento da confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o



parto, nos termos da letra b, do inciso II, do artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurado ao empregado convocado para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego, desde a convocação até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA**

Ao empregado, com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será garantido o emprego nos 12 (doze) meses que antecedem o seu direito à aposentadoria. O empregado ficará obrigado a informar à empresa de que está prestes a se aposentar, inclusive munido de documentos que comprovem tal condição, ficando protegido contra a dispensa sem justa causa, conforme o Precedente Normativo nº. 85 do TST.

**§ ÚNICO.** Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade (65 anos para o homem e 60 anos para a mulher) e por tempo de serviço (35 anos para o homem e 30 anos para a mulher).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de valores de caixa será feita em presença do operador responsável. Sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade por erros ou diferenças eventualmente apuradas, ressalvadas a hipótese de recusa injustificada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CRECHES**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão e manterão convênios com creches para guarda e assistência de seus filhos no período de amamentação, de acordo com o artigo 389, § 1º., inciso IV, da CLT ou reembolsarão o valor pago pela empregada.

**Jornada de Trabalho    Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

**Duração e Horário**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HORÁRIO NATALINO NAS EMPRESAS DE REVENDA DE VEÍCULOS MULTIMARCAS**

**EMPRESAS DE REVENDA DE VEÍCULOS MULTIMARCAS:** No período de **01 a 23 de dezembro de 2024**, as empresas poderão trabalhar com seus empregados até as 20:00 (vinte horas), de segunda a sexta-feira, respeitando a jornada de 08:00 (oito horas) diárias e 44:00 (quarenta e quatro horas) semanais, com a possibilidade de 02:00 (duas horas) excedentes diárias, excetuando-se os dias abaixo informados:

**a)** No período acima, para os empregados que trabalharem após as 19:00 (dezenove horas) de segunda a sexta-feira e após às 13:00 (treze horas) aos sábados, as empresas fornecerão **lanche** no valor mínimo de **R\$ 29,00 (vinte e nove reais)**.

**§ 1º.** As empresas que já trabalham além das 19:00 (dezenove horas) de segunda a sexta-feira e além das 13:00 (treze horas) no sábado, por dispositivo legal, ficarão excluídas das obrigações desta cláusula.

**§ 2º.** A empresa estará dispensada do cumprimento da obrigação constante na alínea "a" desta cláusula, quando fornecer ou estiver fornecendo alimentação sob outra modalidade, inclusive o Programa de Alimentação ao Trabalhador, restaurante ou refeitório próprio.

**§ 3º.** Os empregados que trabalharem de segunda a sexta-feira, após as 19:00 (dezenove horas) e aos sábados após as 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) para as primeiras 20:00 (vinte horas) mensais, 85% (oitenta e cinco por cento) para as excedentes de 20:00 (vinte horas) até 40:00 (quarenta horas) mensais e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem a 40:00 (quarenta horas) mensais.

**§ 4º. PERÍODO DE DESCANSO:** As empresas respeitarão a jornada semanal de 44:00 (quarenta e quatro horas) e de 08:00 (oito horas) diárias (artigo 7º. da CF/88). As horas suplementares não excederão a 02:00 (duas horas) diárias, conforme disposto no artigo 59 da CLT. Fica garantido um período de descanso entre duas jornadas, de no mínimo 11:00 (onze horas), em conformidade com o artigo 66 da CLT.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARGA HORÁRIO DE TRABALHO**

É mantida a carga horária de 44:00 (quarenta e quatro horas) semanais e de 08:00 (oito horas) diárias de trabalho.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE TRABALHO AOS SÁBADOS**

Faculta-se exclusivamente às empresas a utilização do regime de prorrogação e compensação de horário de trabalho aos sábados, nas seguintes condições:

a) O horário da jornada de trabalho poderá ser estendido até às 18:00 (dezoito horas), não podendo a carga semanal exceder de 44:00 (quarenta e quatro horas).

**§ ÚNICO.** Os empregados e as respectivas turmas terão 04:00 (quatro horas) consecutivas de folgas durante a semana, de segundas à sextas-feiras ou ainda poderão fazer revezamento trabalhando e cumprindo suas folgas em sábados alternados.

b) A empresa deverá fornecer gratuitamente o vale-refeição, no valor mínimo de **R\$ 29,00 (vinte e nove reais)**, aos empregados que trabalharem após às 13:00 (treze horas) aos sábados ou fornecer alimentação de qualidade no valor correspondente.

c) Os empregados que trabalharem aos sábados, após às 13:00 (treze horas), terão acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário-hora, correspondente ao trabalho prestado após esse horário à título de prêmio.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REDUÇÃO DO INTERVALO**

Havendo concordância das partes contratantes, empregado e empregador, poderão pactuar a redução do intervalo intrajornada, na forma do art. 611,III, da CLT, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, devendo ser firmado documento informando expressamente o horário do intervalo e fornecida uma cópia ao empregado.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO**

As empresas utilizarão, obrigatoriamente, controles de ponto e/ou de frequência previstos e/ou permitidos na legislação trabalhista e/ou nas normas do Ministério do Trabalho, para todos os empregados sujeitos ao controle de jornada de trabalho, excetuados àqueles previsto no artigo 62, incisos I e II, da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO**

Com fundamento na Portaria n.º 373 do Ministério do Trabalho e Emprego, os empregadores que quiserem adotar sistemas alternativos de registro de jornada de trabalho, como o eletrônico, mecânico ou o manual, para todos os seus empregados ou para parte deles, ficam

autorizados a instituí-los.

**§ 1º:** Os empregadores integrantes das categorias econômicas representadas pelas entidades sindicais patronais signatárias e abrangidas pelo presente instrumento coletivo de trabalho, que são obrigados a utilizar o sistema eletrônico de ponto, poderão optar por um sistema alternativo que não seja o REP (Registrador Eletrônico de Ponto), deixando de emitir o comprovante diário de jornada, desde que apresentem no final de cada mês um relatório do apontando a efetiva jornada de trabalho praticada pelo empregado no respectivo mês.

**§ 2º:** No prazo de até 30 (trinta) dias antes da implantação do controle de ponto alternativo, as empresas ficam obrigadas a comunicar o Sindicato, através de envio de laudo técnico emitido em nome da empresa, assinado por responsável técnico, informando sua confiabilidade, inviolabilidade e segurança.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS AO VESTIBULANDO**

O empregado, que nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do seu salário, conforme disposto no art. 473, inciso VII, da CLT.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SEMANA DE CARNAVAL**

*Ficam estabelecidas as seguintes possibilidades de folgas e/ou jornadas de trabalho para o período de carnaval:*

**§ 1º SEMANA DE CARNAVAL – EMPRESAS DE REVENDA DE VEÍCULOS MULTIMARCAS:** Para os trabalhadores que laboram em empresas de vendas de veículos multimarcas, será concedida folga no período do carnaval, não havendo expediente e respectivo trabalho nos dias 03/03/2025 (segunda-feira), 04/03/2025 (terça-feira) e 05/03/2025 (quarta-feira) até as 13hs.

**a)** Fica ainda facultado o trabalho no dia 01/03/2025 (sábado) e, caso ocorra a folga também neste dia, a empresa poderá solicitar a compensação das horas na mesma proporção da jornada liberada.

**b)** As horas de folga do dia 03/03/2025 (segunda-feira) poderão ser compensadas na mesma proporção que foram liberadas.

**c)** As horas de folga dos dias 04/03/2025 (terça-feira) e 05/03/2025 (quarta-feira) até as 13:00 (treze horas) serão abonadas pelas empresas.

**§ 2º SEMANA DE CARNAVAL - EMPRESAS DE PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS:** As empresas de vendas de peças e acessórios para veículos que optarem por não abrir no período do carnaval, portanto dispensar os colaboradores da categoria no dia

04/03/2025 (terça-feira). A empresa poderá compensar as horas na mesma proporção das horas liberadas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM DOMINGOS**

Havendo trabalho aos domingos, o repouso semanal remunerado será feito em forma de revezamento quinzenal, **independente de gênero** sendo um domingo laborado e um domingo de folga, alternadamente.

§ 1º Em se tratando de domingo trabalhado, os empregados terão direito à remuneração dos mesmos, devidamente acrescida do adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo da remuneração do descanso semanal remunerado. A empresa fornecerá nestes dias vale-refeição no valor mínimo de **R\$ 29,00 (vinte e nove reais)** além do vale-transporte (ida e volta) gratuitamente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTUDANTES**

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho dos empregados estudantes que comprovem a situação de regularidade escolar e que manifestem o desinteresse por esta prorrogação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ALIMENTAÇÃO**

**I - LOCAIS APROPRIADOS:** A empresa que não dispuser de cantina, refeitório ou convênio para alimentação, destinará local em condições de higiene e capacitado para o preparo e ingestão da alimentação pelos empregados.

**II - LANCHES:** Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, trabalharem após as 19:00 (dezenove horas), desde que excedidos 00:45 (quarenta e cinco minutos), farão jus a alimentação fornecida pelo empregador ou pagamento no valor mínimo de **R\$ 29,00 (vinte e nove reais)**.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA LANCHE**

Os intervalos de 00:15 (quinze minutos) para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, sendo imprescindível a participação do Sindicato Patronal e do Sindicato Empregados no Comércio

de Curitiba na negociação e lavratura dos referidos Acordos.

**§ ÚNICO.** Para formalização do acordo as empresas deverão estar com os cadastros atualizados junto aos sindicatos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

As empresas que desejarem adotar o sistema de compensação de jornada de trabalho, denominado "**Banco de Horas**", nos termos do art. 59, § 2º., da CLT, com a redação da Lei nº. 9.601/98, deverão realiza-lo mediante Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos da cláusula 40ª, com validade máxima de 02 (dois) anos, pelo qual poderá ser dispensado o acréscimo do salário, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 120 (cento e vinte) dias, a soma das jornadas semanais previstas e não seja ultrapassado o limite máximo de 10:00 (dez horas) diárias.

**§ 1º.** Fica estabelecido que não serão objeto de compensação as datas já declinadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho com a finalidade de descanso aos empregados.

**§ 2º.** 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 de 100%,(cem por cento) sendo que eventual saldo negativo será desconsiderado.

**§ 3º.** A ausência do empregado ao trabalho, para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o empregador, poderá ser compensada através do banco de horas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM FERIADOS MUNICIPAIS**

**FERIADO MUNICIPAL:** Fica facultada às empresas **atacadistas de peças e acessórios**, cujos estabelecimentos estejam localizados nos municípios de Curitiba, São José dos Pinhais, Araucária, Pinhais, Fazenda Rio Grande e Colombo, a utilização dos colaboradores nos seguintes dias de feriado municipal, com a devida compensação da jornada praticada e/ou mediante horas extras adicionais, excetuado os feriados que coincidirem com domingos. A empresa fornecerá nestes dias vale-refeição além do vale-transporte (ida e volta) gratuitamente.

Curitiba – dia 08 de setembro;

São José dos Pinhais – dia 19 de março;

Araucária – dia 30 de outubro;

Pinhais - dia 20 de março;

Colombo – dia 05 de fevereiro.

Fazenda Rio Grande – dia 26 de janeiro.

#### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE FÉRIAS**

As férias serão remuneradas com adicional de 1/3 (um terço) sobre o valor do salário, independentemente de serem proporcionais, integrais, indenizadas de forma simples ou em dobro; sem prejuízo do adicional, o empregado poderá, se quiser, converter em dinheiro 1/3 (um terço) do período das férias que irá gozar.

**§ ÚNICO. 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 o disposto na Súmula nº. 261 do TST.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ASSENTOS**

As empresas deverão fornecer assentos para os empregados nos locais de trabalho, que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos de clientes.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES**

Quando o empregador exigir de seus empregados a utilização de uniformes ou qualquer tipo de indumentária, para o exercício da função ou trabalho, deverá fornecê-los gratuitamente, conforme disposto no Precedente Normativo nº. 115 do TST.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão aceitos para justificativa de faltas ao trabalho, os atestados médicos e/ou odontológicos dos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, da empresa ou organização por ela contratada.

#### **Relações Sindicais**

##### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas destinarão local visível e de acesso permanente a seus empregados para, em seus estabelecimentos, serem divulgados avisos e comunicações do Sindicato dos Empregados, porém, não será permitida a afixação de matéria de natureza político-partidária ou que contenha ataques a quem quer que seja.

#### **Disposições Gerais**

##### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - BASE TERRITORIAL**

A Convenção Coletiva de Trabalho será aplicada aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba, com base territorial nos municípios de Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais e Tunas do Paraná, considerando que Campo Magro (desmembrada de Almirante Tamandaré), Fazenda Rio Grande (desmembrada de Mandirituba), Itaperuçu (desmembrada de Rio Branco do Sul), Pinhais (desmembrada de Piraquara) e Tunas do Paraná (desmembrada de Bocaiúva do Sul). As cidades desmembradas foram devidamente regularizadas com os documentos comprobatórios juntados e protocolados através do novo procedimento digital implantado pelo governo através do Ministério da Justiça e Segurança Pública; Recibo Eletrônico de Protocolo 9683858 de 11 de setembro de 2019 originando o processo eletrônico de nº 08015.003162/2019-61.

##### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADE**

Em caso de descumprimento das obrigações da Convenção Coletiva de Trabalho, incidirá a



multa no valor equivalente ao piso salarial.

**§ ÚNICO.** A verificação do cumprimento da presente CCT caberá aos Sindicatos signatários.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PROIBIÇÃO DE TERCEIRIZAÇÃO E OUTRAS FORMAS DE SUBSTITUIÇÃO DA CATEGORIA**

Aos empregadores é proibida a contratação de trabalhadores terceirizados, temporários, estagiários ou em caráter eventual ou exclusivo, para vendas aos domingos, feriados e dias pontes em que esteja proibido exigir o trabalho dos empregados da categoria, restando proibido o funcionamento das empresas da categoria econômica em qualquer localidade da base territorial, restando ainda proibida a venda inclusive em feirões, feirões de fábrica, exposições com venda, varejões, vendas em shoppings, estacionamentos e quaisquer atividades que envolvam a venda de veículos e/ou peças e acessórios para veículos nesses dias.

**§1º** Fica estabelecida a cláusula penal no importe de R\$10.000,00 (dez mil reais) em caso de descumprimento desta cláusula, por domingo ou feriado em que houver o labor em que o trabalho seja vedado, sendo que 50% (cinquenta por cento) deste valor seja revertido em favor do Sindicato Patronal e 50% (cinquenta por cento) para o Sindicato Obreiro. Não sendo paga a multa aos sindicatos no mes relativo à ocorrência do trabalho, a multa seerá exigida judicialmente, via ação de cumprimento ou outra medida legal cabível, com acréscimo de 20% (vinte por cento)

**§2º** A promoção de esforço de venda, feirões, feirões de fábrica, exposições de venda, varejões, vendas em shoppings, estacionamentos e quaisquer atividades que envolvam venda de veículos e/ou peças e acessórios para veículos nesse dias, implica em responsabilização das respectivas montadoras, distribuidoras e demais empresas envolvidas, mesmo que a mão-de-obra utilizada não mantenha vínculo de emprego com a empresa da categoria de comércio envolvida, respondendo todos, solidariamente, pela multa constante da cláusula referente à proibição do trabalho em feriados e outros domingos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RENEGOCIAÇÃO**

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos e adotar as medidas que julgarem necessárias em relação às cláusulas de reajuste e pisos salariais, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso na negociação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS/TAXA NEGOCIAL**

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS:** Deverão as

empresas/empregadores do comércio proceder ao desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial/Taxa Negocial estabelecida em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados Comerciais realizada em 11/03/2024, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA no percentual equivalente a **5% (cinco inteiros percentuais) da remuneração bruta "per capita"**, em **PARCELA ÚNICA** a ser descontado de todo empregado comercial (como definido no art.1º. da Lei 12.790/2013), sobre a folha de pagamento do mês de **Outubro 2024 devidamente reajustada com o percentual de 5% (cinco inteiros percentuais)** e recolhido até o dia **11/11/2024**.

§ 1º. Fica assegurado aos empregados o **DIREITO DE OPOSIÇÃO** do desconto da referida Contribuição Assistencial /Taxa Negocial a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente na sede do Sindicato (mediante protocolo), do dia **09.10.2024 à 18.10.2024** em **REQUERIMENTO MANUSCRITO DE FORMA LEGÍVEL (DE PRÓPRIO PUNHO) EM 02 (DUAS) VIAS, COM NOME, CPF E ASSINATURA DO EMPREGADO BEM COMO RAZÃO SOCIAL E CNPJ DA EMPRESA**, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato, através de termo redigido por outrem, será fornecido o recibo de entrega o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

§ 2º. Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador ficará sujeito à atualização do débito pela IPCA-E, mais juros de 1% ao mês, sem prejuízo de multa de 10% sobre o valor total atualizado.

§ 3º. As empresas/empregadores do comércio deverão ainda proceder ao desconto da Contribuição Assistencial / Taxa Negocial dos **NOVOS EMPREGADOS** admitidos após a data-base (**MAIO**), desde que o comercial não tenha recolhido no emprego anterior, observando-se o mesmo percentual **5% (cinco inteiros percentuais)** sobre a folha de pagamento do mês subsequente ao mês da contratação.

§ 4º. 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, sendo-lhes igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados, sendo vedado ainda incentivá-los ou transportá-los individualmente ou em grupos para o ato de oposição perante o sindicato, sob pena de responderem por ato antissindical e/ou crime contra a organização do trabalho.

§ 5º. O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do **§.4** 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 se reverterá em favor da entidade sindical dos empregados, sem prejuízo de apuração de ato antissindical a ser objeto de denúncia ao Ministério Público do Trabalho.

§ 6º. As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum, ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo.

**§ 7º.** O desconto da Contribuição Assistencial/Taxa Negocial faz-se no estrito interesse da entidade sindical laboral subscritora e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

**§ 8º.** Como esta Convenção tem força de caráter normativo (CLT, art.611) e faz lei entre as partes representadas (empresas do comércio/comerciários), sendo fonte formal não estatal de direito do trabalho (CF/88, art.7º., inciso XXVI) e o negociado se sobrepõe ao legislado (CLT, art.611-A), ajustam as partes que o desconto estipulado nesta cláusula tem respaldo e reconhecimento constitucional e infraconstitucional (CF/88, art.8º, inciso III, IV e VI; CLT, art.513, alínea “e”, dentre outros dispositivos), sendo certo que a referida contribuição tem natureza jurídica ressarcitória de cada comerciante beneficiado pelo trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que o sindicato teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados comerciários, e não apenas dos associados.

**§ 9º.** Em conformidade com a nova tese fixada pelo STF-Supremo Tribunal Federal no Tema 935 da Repercussão Geral, *"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"* (STF, Pleno, ARE 1.018.459/PR, Rel. Min. Gilmar Mendes, sessão virtual de 14/4/2023 a 24/4/2023).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2024 PATRONAL**

Considerando os benefícios e custos decorrentes da negociação coletiva, cujo resultado positivo é a convenção coletiva de trabalho; considerando que o fundamento legal da contribuição assistencial é o artigo 513, alínea 'e', da CLT, considerando que cada empresa com CNAE ou objeto social vinculado ao Sindicato Patronal signatário, associado ou não associado, deve recolher a referida contribuição, nos termos ora definidos.

**§ 1º:** As empresas promoverão o pagamento em favor do SINCOPEÇAS-PR - Sindicato do Comércio Varejista, Atacadista e Distribuidor de Peças e Acessórios para Veículos e Comércio Varejista de Veículos no Estado do Paraná, nos seguintes valores, por empresa, a título de contribuição assistencial patronal.

**a)** Empresa Simples Nacional R\$ 365,00.

**b)** Empresa do Lucro Real ou Presumido: R\$ 1.095,00.

**§ 2º:** Esta contribuição será devida numa única oportunidade, no período de vigência desta CCT, devendo ser recolhida até o dia 30 do mês ao registro da convenção coletiva, por meio de boleto bancário emitido pelo Sindicato; débito em conta ou pix, em nome do Sindicato Patronal.

**§ 3º:** As empresas associadas ao Sindicato, desde que em dia com o pagamento das suas mensalidades, estão isentas do pagamento da Contribuição Assistencial Patronal.

**§ 4º:** As empresas estabelecidas após a data de vencimento da contribuição deverão efetuar o

recolhimento até o último dia útil do mês subsequente a data de abertura da empresa.

§ 5º: As empresas que optarem em exercer o direito de oposição ao recolhimento da contribuição assistencial deverão fazê-lo no prazo de 10 dias úteis contados da data do registro deste convenção coletiva de trabalho, por meio de ofício encaminhando ao Sindicato Patronal via correio eletrônico, assinado: a) de forma manuscrita, pelo representante legal da empresa; ou b) assinado digitalmente, por certificado digital da empresa, ou c) por meio eletrônico, através de e-mail com domínio que identifique a empresa, para o endereço eletrônico [administrativo@sincopecaspr.com.br](mailto:administrativo@sincopecaspr.com.br). Para as empresas constituídas e estabelecidas após a data de vencimento previsto no § 2º desta cláusula, o direito de oposição ora definido deverá ser exercido até 10 dias úteis contadas da data do registro da empresa na Junta Comercial ou no órgão competente para o registro empresarial.

}

JOSE MILTON CAMARGO  
Vice-Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

GISELE MARI JUNQUEIRA SANTOS ZANON  
Presidente  
SINDICATO DO COM DE VEIC PECAS E ACES PARA VEIC, MOT E BIC, COM IMPORT, DISTR  
DE AUTOP E MOTOP, ROL E ACES NO EST DO PARANA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.