

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001311/2026  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/06/2026  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023729/2026  
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.278799/2026-00  
DATA DO PROTOCOLO: 02/06/2026

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 Presidente, Sr(a). JOSE MILTON CAMARGO;

E

SIND DO COM VAR DE FLORES E PLANTAS DE CTBA E REG METRO, CNPJ n. 68.829.092/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILSON JOSE ZANCAN;

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 março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais dos Empregados do Comércio no Plano da 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 E GARANTIA SALARIAL AOS COMISSIONISTAS

Assegura-se, a partir de **1º DE MARÇO DE 2026**, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por período superior a 90 (noventa) dias, os seguintes pisos salariais:

**a)** Aos empregados lotados nas funções de pacoteiro, copa, cozinha, limpeza, portaria e fiscal de loja **R\$1.900,00 (Um mil e novecentos reais);**

**b)** Aos demais empregados – **R\$2.182,00 (Dois mil cento e oitenta e dois reais);**

**c)** Aos empregados remunerados mediante comissão ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões, assegura-se a garantia salarial mínima de **R\$2.182,00 (Dois mil cento**

**e oitenta e dois reais);**

**§ 1º.** Durante o prazo de 90 (noventa) dias de contratualidade, fica garantido o salário pago pelo empregador ao empregado no valor de **R\$1.698,00 (Um mil seiscentos e noventa e oito reais);**

**§ 2º.** A garantia mínima será devida ao empregado comissionista caso o mesmo não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou a comissão produzida. No valor da garantia mínima, ora fixada, considera-se incluída a remuneração do repouso semanal.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos 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 **01 DE MARÇO DE 2026**, com aplicação do percentual de **4,50 % (quatro inteiros e cinquenta percentuais).**

**§ 1º.** Aos empregados, admitidos após **01 DE MARÇO DE 2025**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

<b>MÊS DE ADMISSÃO</b>	<b>ÍNDICE ACUMULADO</b>
<i>MARÇO/2025</i>	4,50%
<i>ABRIL/2025</i>	4,14%
<i>MAIO/2025</i>	3,77%
<i>JUNHO/2025</i>	3,41%
<i>JULHO/2025</i>	3,05%
<i>AGOSTO/2025</i>	2,68%
<i>SETEMBRO/2025</i>	2,32%
<i>OUTUBRO/2025</i>	1,95%
<i>NOVEMBRO/2025</i>	1,59%
<i>DEZEMBRO/2025</i>	1,23%
<i>JANEIRO/2026</i>	0,86%
<i>FEVEREIRO/2026</i>	0,50%

**§ 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 **MARÇO DE 2025**. 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 ocorrentes no mês de **MARÇO DE 2026**.

**§ 4º.** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos após **MARÇO DE 2026**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras, disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - CHEQUE SEM FUNDOS**

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário, bem como de cartões de crédito, recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS**

Os empregadores poderão descontar dos salários de seus empregados, desde que por eles, devida e expressamente autorizados, as importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vale-farmácia e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL**

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, fixado por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo estabelecido na cláusula referente aos pisos e garantias salariais.

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

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

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

#### **CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS**

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

**§ 1º.** 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 e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões dos doze meses anteriores ao mês da rescisão contratual. Em caso de dias de afastamento para tratamento de saúde e dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade, adotar-se-á a média das comissões dos doze meses anteriores. No caso de concessão de férias, será calculada através da média de comissões dos doze meses anteriores ao período de gozo.

**§ 2º.** Caso a inflação apurada nos períodos indicados no § 1º da presente cláusula, medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, inclusive proporcionais, 13º salário, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença-maternidade, serão atualizadas com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE. 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.

**§ 3º.** Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença-maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no § 2º, se houver aceitação pelo INSS.

**§ 4º.** 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.

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

As diferenças salariais havidas a partir do mês de **01º de Março de 2026**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até **5º (quinto) dia útil do mês de Julho de 2026**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

**Parágrafo Único:** Os **complementos das verbas rescisórias**, das dispensas ou demissões já ocorridas, decorrentes da aplicação desta convenção coletiva de trabalho deverão ser pagos até a data estabelecida no caput desta cláusula.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MORA SALARIAL**

Os salários incontroversos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

**§ 1º.** Na hipótese do atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, "pro-rata".

**§ 2º.** Com relação a esta cláusula, não se aplicará a sanção prevista na cláusula penal.

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

## Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

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

**§ ÚNICO.** A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, observados os adicionais e os critérios constantes do "caput" desta cláusula.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE REFEIÇÃO/VALE ALIMENTAÇÃO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/07/2026 a 28/02/2027**

Fica estabelecida a partir de **01/07/2026** a obrigatoriedade do fornecimento de **vale-refeição ou vale-alimentação** aos empregados abrangidos por esta categoria, no valor de **R\$16,00 (dezesesseis reais)** por dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados cuja jornada de trabalho seja inferior a seis horas diárias, o valor do vale-refeição ou vale-alimentação será proporcional à jornada contratual, ficando a critério da empresa conceder ou não o valor integral.

**Parágrafo Segundo:** O empregado deverá optar pelo benefício de vale-refeição ou vale-alimentação, conforme valor previsto no caput ou no parágrafo primeiro, mediante preenchimento de formulário disponibilizado pela empresa.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa poderá fornecer a alimentação por outras modalidades, incluindo a adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), restaurante conveniado ou refeitório próprio, desde que garantida refeição com valor mínimo equivalente a **R\$16,00 (dezesesseis reais)**.

**Parágrafo Quarto:** Para os empregados que já percebam valor superior a título de vale-refeição ou vale-alimentação, fica assegurada a manutenção do valor atualmente praticado, sendo vedada sua redução ou substituição por outro benefício de valor inferior.

**Parágrafo Quinto:** Fica permitida a realização de desconto de até 20% (vinte por cento) sobre o valor do vale-refeição ou vale-alimentação, no salário do trabalhador, nos termos do art. 645 do Decreto nº 9.580/2018.

**Parágrafo Sexto:** Este benefício não possui natureza salarial, mesmo que a empresa opte por não

efetuar o desconto descrito no parágrafo anterior.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE**

Os empregadores fornecerão vale transporte aos empregados, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas de transporte coletivo, nos termos da Lei 7.418/85, multiplicado pelo número de deslocamentos diários e pelo número de dias úteis no mês. O vale-transporte será concedido também na hipótese de trabalho em outros dias.

**§ 1º:** Faculta-se o pagamento em dinheiro do vale transporte, até o último dia útil antecedente a sua utilização.

**§ 2º:** Havendo aumento de tarifas após o pagamento opcional em dinheiro as empresas efetuarão em até 10 (dez) dias a competente contemplação.

### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Na rescisão do contrato de trabalho, os empregadores ficam obrigados a anotar baixa do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social e proceder a quitação das verbas rescisórias e respectivos haveres, bem como a efetuar entrega dos documentos rescisórios, nos prazos constantes do artigo 477 da CLT, sob pena da multa legal.

**§ 1º.** O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito mediante Pix, transferência ou depósito em conta bancária em nome do empregado, valendo o comprovante como recibo de pagamento para todos os efeitos legais.

**§ 2º.** Na hipótese do empregado não possuir conta corrente ou poupança em instituição bancária, o pagamento das verbas rescisórias poderá ser realizado em espécie, contrarrecibo, firmado por duas testemunhas.

**§ 3º.** Na hipótese da empresa optar em homologar a rescisão contratual junto à entidade sindical dos trabalhadores e no caso de não comparecimento do empregado ao ato homologatório e estando presente o empregador, a entidade sindical atestará o fato, desde que comprovada ciência do empregado da data, horário e local da homologação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o empregador indicará, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Preservando as vantagens instituídas em Convenções Coletivas de Trabalho anteriores e assegurando as condições mais benéficas fixadas na Lei nº. 12.506/2011, o aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, na forma como segue:

**§ 1º.** Para os empregados que já haviam completado, em **1º de março de 2003**, os períodos de serviço adiante fixados, assegura-se os seguintes prazos de aviso prévio:

- a)** De 05 a 10 anos de serviço – nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b)** De 10 a 15 anos de serviço – 90 (noventa) dias;
- c)** De 15 a 20 anos de serviço – 120 (cento e vinte) dias;
- d)** Mais de 20 anos de serviço – 150 (cento e cinquenta) dias.

**§ 2º.** Ressalvadas as condições mais benéficas asseguradas por aplicação do item anterior aos empregados que já tinham adquirido o direito àqueles prazos de aviso prévio, para os empregados admitidos até **29 de fevereiro de 2004**, asseguram-se os seguintes prazos de aviso prévio:

- a)** Até 24 anos de serviço na 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.

**§ 3º.** Para os empregados admitidos a partir de **1º de março de 2004**, o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço na seguinte proporção:

- a)** Até 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b)** Mais de 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa, será acrescido 03 (três) dias de aviso prévio para cada novo ano completado, além do previsto na letra A deste item, até o limite total de 120 (cento e vinte) dias

**§ 4º.** Para os empregados admitidos a partir de **13 de outubro de 2011**, o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº. 12.506/2011.

**§ 5º. 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.**

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTÁGIO**

Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido na Lei, será pago a título de bolsa-escola, o valor de **R\$1.835,00 (Um mil oitocentos e trinta e cinco reais)**, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

**§ 1º.** Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e o currículo escolar.

**§ 2º.** Não se admite a contratação como estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, "office-boy" e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias o período de estágio nas funções de balconista e vendedor.

#### **Mão-de-Obra Jovem**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MENORES**

É proibido o trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais sem formalização do contrato de trabalho, observadas as disposições da Lei nº. 10.097/00.

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

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

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento mediante recibo, devidamente datado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

#### **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

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

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA 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 05 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra b, inciso II, do artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

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

Ao empregado que contar com o mínimo de 9 (nove) anos de trabalho na empresa e na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está na condição de, no máximo 12 (doze) meses, adquirir o direito à aposentadoria e for dispensado sem justa causa pela empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base no último salário percebido na empresa.

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

### **Outras normas de pessoal**

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

As empresas fornecerão aos empregados, mensalmente, holerites ou contracheques, físicos ou por meio eletrônico, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES**

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 se ocorrer a recusa injustificada à conferência.

**§ ÚNICO.** VERBA MENSAL - 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 10% (dez por cento) do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo, a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

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

**Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LANCHES**

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA DESCANSO**

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, para gozo de intervalo para descanso (artigo 71 da CLT). Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

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

Nos termos do Art. 611-A, inciso III, da CLT, o intervalo intrajornada poderá ser reduzido por meio de Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre o empregador e o Sindicato Profissional, prevalecendo o pactuado sobre o legislado.

**Parágrafo Primeiro:** A redução do intervalo intrajornada prevista em Acordo Coletivo de Trabalho deverá observar o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores à 06 (seis) horas.

**Parágrafo Segundo:** O empregador que eventualmente tenha firmado acordo individual com seus empregados, com o objetivo de reduzir o intervalo intrajornada, conforme autorização prevista na Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026 - Cláusula 29, deverá adequar-se no prazo de 30 (trinta) dias contados do registro deste instrumento coletivo, ao disposto no parágrafo primeiro desta cláusula.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ABONOS DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do estudante vestibulando, nos dias em que estiver realizando prova de exame de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, conforme determina o artigo 473, inciso VII, da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ÔNIBUS**

Em caso de greve do transporte coletivo, os empregados terão abonadas as faltas decorrentes, cabendo aos mesmos, todavia, envidar todos os esforços necessários para chegar ao local de trabalho, devendo comunicar ao empregador em caso de impossibilidade.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTUDANTES**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REFEIÇÃO PARA TRABALHO EXTRAORDINARIO**

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, trabalharem após as 19h00 (dezenove horas), desde que excedidos 45 (quarenta e cinco minutos) da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a pagamento equivalente a **R\$25,00 (vinte e cinco reais)**. O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13h00 (treze horas).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SUPRESSÃO DO TRABALHO AOS SÁBADOS / COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato obreiro e as Empresas, e se estas optarem por esse regime de compensação, fica acertado entre as partes, a oficialização do regime de compensação de horário de trabalho visando a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, nas seguintes condições:

**a)** Extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso de segunda a sexta-feira, com acréscimo de até, no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados;

**b)** Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, de até 01 (uma) hora diária, mediante acordo escrito com os empregados;

**c)** Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes, trabalhadas no curso de cada semana, para a compensação dos sábados, pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana;

**d)** Na prorrogação do horário de trabalho para compensar o trabalho aos sábados, caso venha ocorrer um turno superior a 04 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos, não computados na duração do trabalho;

**e)** A empresa que adota o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja, com a supressão total ou parcial do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado tivesse, ou seja, com base no horário habitualmente laborado de segunda à sexta-feira. O feriado coincidindo com o sábado compensado, será pago pela empresa como trabalhado no horário normal, habitualmente laborado de segunda à sexta-feira.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ACORDOS COLETIVOS**

Fica autorizada a celebração de **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** (entre empregadores e o sindicato laboral) para autorizar e regulamentar o trabalho em feriados e outras questões de interesse dos empregados e empregadores.

**Parágrafo Único:** Para a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho, além de comprovar a adimplência da contribuição assistencial devida ao sindicato patronal, o empregador deverá estar com o cadastro atualizado junto ao sindicato profissional e os seus empregados representados pelo referida entidade sindical, deverão estar adimplentes com as contribuições assistenciais instituídas pelo sindicato laboral.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PARCELAMENTO DAS FÉRIAS**

Sempre que solicitado pelo empregado e em comum acordo com o empregador, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, nos termos do §1º do art. 134 da CLT, devendo a referida solicitação ser feita por escrito, em duas vias, cabendo uma ao empregado e uma ao empregador, assinada por ambos.

## **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no artigo 144 da CLT.

## **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA REMUNERADA**

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

## **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Na cessação do contrato de trabalho por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais a base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme a Súmula nº 261 do TST.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS**

Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais das empresas ou organizações por elas contratadas, do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba e da Previdência Social, que serão entregues contra recibo dos empregadores até 72 (setenta e duas horas) da sua emissão ou da alta médica, observado o parágrafo único desta cláusula.

**§ ÚNICO:** Para o efeito de abono de faltas, serão aceitos, preferencialmente, os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais contratados pelos empregadores ou organizações médicas por eles contratadas, nos termos do art. 60, § 4º, da Lei n.º 8213/91.

## **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público.

## Disposições Gerais

### Outras Disposições

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 30/01/2026, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA no percentual equivalente a **5% (cinco inteiros percentuais ) da remuneração bruta "per capita", LIMITADO O DESCONTO (limite individual)**, ao valor de **R\$ 130,00 (cento e trinta reais)**.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 **Junho de 2026 devidamente reajustada com o percentual de 4,50% (quatro inteiros e cinquenta percentuais )** e recolhido até o dia **10 de Julho de 2026**.

**§ 1º.** Fica assegurado aos empregados o direito de **oposição** do desconto da referida Contribuição Assistencial /Taxa Negocial a qual deverá ser apresentada individualmente de forma presencial pelo empregado, diretamente na sede do Sindicato (mediante protocolo), do dia **11/06/2026 até 24/06/2026 das 8:30 às 17:00 horas de segunda a sexta feira** 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 apazada, 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 de oposição 24/06/2026**, 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, **LIMITADO O DESCONTO (limite individual)** ao valor de **R\$ 130,00 (cento e trinta reais)**.

**§ 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULA PENAL**

Em cumprimento ao disposto no artigo 613, inciso VIII, da CLT, para as infrações a essa Convenção Coletiva de Trabalho, incidirá a multa de valor equivalente a 20% (vinte por cento) do valor do salário normativo, que será revertido em favor do empregado prejudicado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 adoção de medidas que se julgarem necessárias com relação aos pisos salariais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BASE TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplica-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no Comércio (1º Grupo do plano de representação da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da CLT) nos municípios de: **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Mandirituba/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR, São José dos Pinhais/PR e Tunas do Paraná.**

}

JOSE MILTON CAMARGO  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

NILSON JOSE ZANCAN  
Presidente  
SIND DO COM VAR DE FLORES E PLANTAS DE CTBA E REG METRO

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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