CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003057/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046510/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.224233/2026-81
DATA DO PROTOCOLO: 19/10/2026

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

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). SERGIO APARECIDO ESTELAI;

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 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais dos Empregados no Comercio no plano 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 2026**, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, remunerados exclusivamente por salário fixo, o piso salarial de **R$2.182,00 (Dois mil cento e oitenta e dois 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 2026**, terá como **SALÁRIO INICIAL** o importe de **R$1.832,00 (Hum mil oitocentos e trinta e dois 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$2.182,00 (Dois mil cento e oitenta e dois 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 2026**, com a aplicação do percentual de **5,25% (cinco inteiros e vinte e cinco percentuais)**.

§ 1º. Aos empregados, admitidos após **01 de maio de 2025**, será garantido o reajuste salarial proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
maio/25	**5,25%**
junho/25	**4,85%**
julho/25	**4,41%**
agosto/25	**3,97%**
setembro/25	**3,53%**
outubro/25	**3,09%**
novembro/25	**2,65%**
dezembro/25	**2,21%**
janeiro/26	**1,77%**
fevereiro/26	**1,33%**
março/26	**0,89%**
abril/26	**0,45%**

§ 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 2025**, 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 2026.**

§ 4º. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a

ser concedidos após **MAIO de 2026**, 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 FUNDOS

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$2.182,00 (Dois mil cento e oitenta e dois 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 COMISSIONISTAS: 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 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 de **01 de MAIO de 2026**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser quitadas até o **5º dia útil do mês de dezembro de 2026**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

§ 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.

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/VALE ALIMENTAÇÃO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento do vale-refeição ou vale-alimentação aos empregados abrangidos pela categoria, no valor de **R$17,50 (dezessete reais e cinquenta centavos)** por dia trabalhado, a partir da data da assinatura da presente Convenção.

A empresa oferecerá, conforme seu critério, vale-refeição ou vale-alimentação, 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 recebem valor superior a título de vale-refeição ou alimentação ao 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: Os benefícios pagos a este título terão caráter indenizatório e não integrarão a remuneração dos empregados.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE

Fica facultada às empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a contratação de plano de assistência à saúde, médico-hospitalar e/ou odontológico em benefício de seus empregados e respectivos dependentes, observadas as condições de elegibilidade, custeio, coparticipação, cobertura e demais regras aplicáveis ao benefício em cada empresa.

Parágrafo Primeiro. Os planos disponibilizados pelas empresas na forma do caput, inclusive aqueles já existentes, ficam expressamente contemplados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho para os fins previstos na legislação tributária relativa ao Imposto sobre Bens e Serviços – IBS e à Contribuição sobre Bens e Serviços – CBS.

Parágrafo Segundo. As empresas que disponibilizem os benefícios previstos nesta cláusula poderão, observados os requisitos, limites e condições estabelecidos na legislação tributária aplicável, apropriar-se dos créditos de IBS e CBS relacionados às despesas por elas suportadas, nos termos da Lei Complementar nº 214/2025, com suas alterações posteriores, e de sua regulamentação.

Parágrafo Terceiro. Esta cláusula não cria, por si só, obrigação de instituição, concessão ou manutenção dos benefícios pelas empresas, nem altera as condições dos planos eventualmente existentes, preservadas as obrigações decorrentes da legislação e dos instrumentos aplicáveis a cada relação de trabalho.

Parágrafo Quarto. A efetiva apropriação dos créditos dependerá do preenchimento, por cada empresa, dos requisitos previstos na legislação tributária e em sua regulamentação, competindo ao empregador verificar seu enquadramento e apurar o montante passível de creditamento.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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

§ PRIMEIRO: O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito mediante PIX, depósito ou transferência, em conta bancária em nome do empregado, valendo o comprovante como recibo de pagamento para todos os efeitos legais. Na hipótese de o empregado não possuir conta corrente ou poupança em instituição bancaria, o pagamento das verbas rescisórias poderá ser realizado em espécie, mediante recibo firmado pelo empregado e por duas testemunhas.

§ SEGUNDO: Na hipótese de a empresa optar em homologar a rescisão contratual junto à entidade sindical dos trabalhadores e, em 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Nos comprovantes de pagamento (contracheques / holerites) 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - CRECHES

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) 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 PRIMEIRA - HORÁRIO NATALINO NAS EMPRESAS DE REVENDA DE VEÍCULOS MULTIMARCAS

EMPRESAS DE REVENDA DE VEÍCULOS MULTIMARCAS: No período de **01 a 23** de **dezembro de 2026**, 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 em regime extraordinário a empresa fornecerá vale-refeição em valor equivalente a **R$17,50 (dezessete reais e cinquenta centavos)**, **(regime de horas extras)**, independente do vale refeição/vale alimentação diário conforme cláusula 15º, admitindo-se uma tolerância de até **00:45 (quarenta e cinco minutos)**.

A Empresa poderá fornecer alimentação sob outra modalidade, restaurante, refeitório próprio ou lanche desde que garantido o valor mínimo de **R$17,50 (dezessete reais e cinquenta centavos)**.

§ 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. dá 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 SEGUNDA - CARGA HORÁRIO DE TRABALHO

É mantida a carga semanal e diárias de trabalho conforme contrato e legislação vigente.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 as sextas-feiras ou ainda poderão fazer revezamento trabalhando e cumprindo suas folgas em sábados alternados.

b) O Empregado que trabalhar aos Sábados em regime extraordinário a empresa fornecerá vale-refeição em valor equivalente a **R$17,50 (dezessete reais e cinquenta centavos)**, (regime de horas extras), independente do vale refeição/vale alimentação diário conforme cláusula 15º, admitindo-se uma tolerância de até **00:45 (quarenta e cinco minutos)**. A Empresa poderá fornecer alimentação sob outra modalidade, restaurante, refeitório próprio ou lanche desde que garantido o valor mínimo de **R$17,50 (dezessete reais e cinquenta centavos).**

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.

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:

§ 1° SEMANA DE CARNAVAL – EMPRESAS DE REVENDA DE VEÍCULOS MULTIMARCAS: Para os trabalhadores que laboram em empresas de revendas de veículos multimarcas, será concedida folga no período do carnaval, não havendo expediente e respectivo trabalho nos dias **08/02/2027 (segunda-feira), 09/02/2027 (terça-feira) e 10/02/2027 (quarta-feira) até as 13hs.**

a) Fica ainda facultado o trabalho no dia **06/02/2027 (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 **08/02/2027 (segunda-feira)** poderão ser compensadas na mesma proporção que foram liberadas.

c) As horas de folga dos dias **09/02/2027 (terça-feira) e 10/02/2027 (quarta-feira) até as 13:00 (treze horas)** serão abonadas pelas empresas.

§ 2° 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, dispensando, portanto, os colaboradores da categoria no dia **09/02/2027 (terça-feira)**, poderão 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, fica facultado à empresa conceder ao empregado folga compensatória na mesma semana. Caso não seja concedida a referida folga os empregados terão direito à remuneração das horas trabalhadas, 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$30,00 (trinta 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 EXTRAORDINÁRIA

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: O Empregado que trabalhar em regime extraordinário a empresa fornecerá vale-refeição em valor equivalente a **R$17,50 (dezessete reais e cinquenta centavos)**, (regime de horas extras), independente do vale refeição/vale alimentação diário conforme cláusula 15º, admitindo-se uma tolerância de até **00:45 (quarenta e cinco minutos)**. A Empresa poderá fornecer alimentação sob outra modalidade, restaurante, refeitório próprio ou lanche desde que garantido o valor mínimo de **R$17,50 (dezessete reais e cinquenta centavos).**

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 autorizado a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre empregadores e o sindicato laboral, inclusive no que concerne à regulamentação do trabalho em feriados.

§ ÚNICO: Para a formalização do Acordo as empresas deverão estar adimplentes e com o cadastro atualizado junto aos Sindicatos, Laboral e Patronal.

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 41ª, 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 180 (cento e oitenta) 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 porcento) 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, cujos estabelecimentos estejam localizados em Curitiba, e nos municípios da região metropolitana, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a utilização de seus empregados nos respectivos feriados municipais, com a devida compensação da jornada praticada e/ou mediante horas extras com os adicionais previstos nesta clausula, excetuados os feriados que coincidirem com domingos.

Parágrafo Primeiro: A empresa fornecerá nestes dias vale-refeição no valor de **R$30,00 (trinta reais)** além do vale-transporte (ida e volta) gratuitamente.

Parágrafo Segundo: O trabalho prestado em tais feriados será remunerado com o adicional de **100% (cem por cento)** sobre o valor da hora normal, salvo quando houver a correspondente compensação mediante concessão de folga substitutiva, ficando facultado que a referida compensação ocorra em dia de "ponte", dentro do mesmo ano-calendário, hipótese em que não será devido o adicional previsto neste parágrafo.

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 à 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 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.**

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 mês relativo à ocorrência do trabalho, a multa será 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 nesses 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 Comerciários 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" em **PARCELA ÚNICA**, a ser descontado de todo empregado comerciário (como definido no art.1º. da Lei 12.790/2013), sobre a folha de pagamento do mês de **Novembro de 2026** devidamente reajustada com o percentual de **5,25% (cinco inteiros e vinte e cinco percentuais)** e recolhido até o dia **10/12/2026**, limitado o desconto **(limite individual)**, ao valor de **R$ 130,00 (cento e trinta reais).**

§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 03/11/2026 à 16/11/2026 das 8:30 às 17:00 horas de segunda a sexta feira** , em **REQUERIMENTO MANUSCRITO DE FORMA LEGIVEL (DE PROPRIO 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 de oposição **16/11/2026**, desde que o comerciário 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 §4º 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 convenente, 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 comerciário 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 2026 PATRONAL

Considerando os benefícios e os custos inerentes ao processo de negociação coletiva, do qual resulta a presente Convenção Coletiva de Trabalho; a legitimidade do sindicato patronal para representação da respectiva categoria econômica; o disposto no artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho; os fundamentos firmados pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 935 da repercussão geral; e a jurisprudência que reconhece a aplicabilidade desses fundamentos às contribuições assistenciais instituídas no âmbito das categorias econômicas, fica estabelecida a Contribuição Assistencial Patronal/Empresarial, nos termos deliberados em Assembleia Geral Extraordinária regularmente convocada por edital publicado em **10/06/2026**, e realizada em **17/06/2026**, observadas as seguintes disposições:

§ 1º. A Contribuição Assistencial Patronal/Empresarial será devida pelas empresas integrantes da categoria econômica representada pelo SINCOPEÇAS-PR – Sindicato do Comércio Varejista e Atacadista de Peças e Acessórios para Veículos no Estado do Paraná, estabelecidas em sua base territorial e abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, associadas ou não associadas à entidade sindical, observado o respectivo enquadramento sindical.

§ 2º. A contribuição será devida por estabelecimento, matriz ou filial, inscrito no CNPJ, situado na base territorial do SINCOPEÇAS-PR e integrante da categoria econômica por ele representada, nos seguintes valores, de acordo com o regime tributário adotado pela empresa:

a) empresas optantes pelo Simples Nacional: R$ 399,00 (trezentos e noventa e nove reais);

b) empresas sujeitas aos regimes de Lucro Presumido ou Lucro Real: R$ 960,00 (novecentos e sessenta reais).

§ 3º. A contribuição prevista nesta cláusula será devida uma única vez durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho e deverá ser recolhida até o dia 21/10/2026.

§ 4º. O recolhimento poderá ser realizado mediante boleto bancário, PIX, débito em conta ou outra modalidade disponibilizada pelo SINCOPEÇAS-PR, utilizando-se os dados oficiais da entidade, inscrita no CNPJ sob nº 76.682.236/0001-17, devendo, quando necessário, o respectivo comprovante ser encaminhado ao endereço eletrônico administrativo@sincopecaspr.com.br.

§ 5º. As empresas associadas ao SINCOPEÇAS-PR que estiverem adimplentes com suas mensalidades associativas na data do vencimento da contribuição prevista nesta cláusula ficarão isentas do pagamento da Contribuição Assistencial Patronal/Empresarial, relativamente aos estabelecimentos abrangidos pela respectiva associação.

§ 6º. As empresas não associadas que não desejarem contribuir poderão exercer o direito de oposição, de forma livre, individual e expressa, no prazo de 12 (doze) dias corridos, contado do primeiro dia subsequente à data do protocolo junto ao Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

§7º. A oposição deverá ser apresentada diretamente pela empresa ao SINCOPEÇAS-PR, mediante comunicação encaminhada ao endereço eletrônico administrativo@sincopecaspr.com.br, contendo, obrigatoriamente:

a) razão social da empresa;

b) número do CNPJ do estabelecimento ou dos estabelecimentos em relação aos quais se exerce a oposição;

c) manifestação expressa e inequívoca de oposição ao recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal/Empresarial;

d) identificação do representante legal que subscreve o documento; e

e) documento apto a demonstrar os poderes de representação do signatário, quando estes não puderem ser verificados por meio de consulta pública.

§ 8º. A manifestação de oposição poderá ser assinada de forma manuscrita pelo representante legal da empresa ou eletronicamente, mediante certificado digital, assinatura eletrônica qualificada ou outro meio idôneo que permita verificar a autoria e a integridade do documento, não sendo exigido reconhecimento de firma como condição para o exercício do direito.

§ 9º. A oposição produzirá efeitos exclusivamente em relação ao estabelecimento ou aos

estabelecimentos expressamente identificados pelo respectivo CNPJ na comunicação encaminhada ao SINCOPEÇAS-PR, não se presumindo extensiva a outros estabelecimentos da mesma pessoa jurídica que não tenham sido expressamente indicados.

§ 10. As empresas constituídas, instaladas na base territorial ou que passem a integrar a categoria econômica representada pelo SINCOPEÇAS-PR após o encerramento do prazo geral previsto no **§ 6º**. As empresas não associadas que não desejarem contribuir poderão exercer o direito de oposição, de forma livre, individual e expressa, no prazo de 12 (doze) dias corridos, contado do primeiro dia subsequente à data do protocolo junto ao Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 11. O SINCOPEÇAS-PR dará ampla publicidade à instituição da contribuição, aos respectivos valores, à data de vencimento, às formas de pagamento e ao procedimento destinado ao exercício do direito de oposição, inclusive por meio de seu sítio eletrônico, redes sociais, meios eletrônicos de comunicação e demais canais usualmente empregados pela entidade.

§ 12. É vedada a prática de atos destinados a impedir ou constranger o livre exercício do direito de oposição, bem como a atuação de terceiros que, mediante captação, induzimento coletivo, apresentação massificada de oposições ou utilização de manifestações não individualizadas, interfiram na livre manifestação de vontade das empresas integrantes da categoria econômica.

§ 13. A eventual identificação de práticas destinadas a impedir, constranger, induzir coletivamente ou substituir a manifestação livre e individual das empresas acerca do exercício do direito de oposição poderá ensejar a adoção, pelo SINCOPEÇAS-PR, das providências administrativas e judiciais cabíveis, inclusive comunicação ao Ministério Público do Trabalho, quando presentes indícios de prática antissindical.

§ 14. O não pagamento da contribuição no respectivo vencimento, pelas empresas que não tenham exercido regularmente o direito de oposição, acarretará a incidência de multa moratória de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados pro rata die, e atualização monetária pela variação do INPC, ou por outro índice oficial que venha a substituí-lo, sem prejuízo da adoção das medidas necessárias à cobrança do crédito.

§ 15. O exercício regular e tempestivo do direito de oposição afasta exclusivamente a obrigação de recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal/Empresarial prevista nesta cláusula, permanecendo a empresa integralmente abrangida pelas demais disposições normativas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 16. A empresa que optar pelo recolhimento mediante boleto bancário deverá solicitá-lo ao SINCOPEÇAS-PR em tempo hábil, fornecendo os dados necessários à sua emissão, não constituindo a ausência de recebimento do boleto causa de prorrogação do vencimento quando disponibilizadas outras modalidades de pagamento pela entidade sindical.

}

JOSE MILTON CAMARGO
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

SERGIO APARECIDO ESTELAI

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.