CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003419/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/11/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR069346/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.208708/2026-11
DATA DO PROTOCOLO: 23/11/2026

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PATO BRANCO, CNPJ n. 78.676.665/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO MARIA LUIZ CARNEIRO;

E

SINDICATO PATRONAL DO COMERCIO VAREJISTA DE PATO BRANCO, CNPJ n. 75.616.805/0001-63, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ULISSES PIVA;

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 junho de 2026 a 31 de maio de 2027 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais no Comércio Varejista Geral** , com abrangência territorial em **Clevelândia/PR, Coronel Vivida/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Mariópolis/PR, Palmas/PR, Pato Branco/PR, São João/PR e Vitorino/PR**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam assegurados, a partir de 1.º de junho de 2026, aos empregados da categoria, os seguintes pisos salariais:

1. Aos empregados de copa, cozinha, limpeza, portaria e guarda, e aos contínuos fica assegurado piso salarial de **R$ 2.009,00 (Dois mil e nove reais);**

2. Aos demais empregados fica assegurado piso salarial de **R$ 2.214,00 (Dois mil e duzentos e quatorze reais);**

3. Aos empregados em contrato de experiência, de até 90 dias, fica assegurado piso salarial de **R$ 1.621,00 (Um mil e seiscentos e vinte e um reais);**

4. Aos vendedores comissionados: Fica garantido aos comissionados piso salarial de **R$ 2.232,00 (Dois mil e duzentos e trinta e dois reais)** após o período de experiência.

5. Diferenças salariais: As diferenças salariais havidas a partir de **01 de junho 2026**, decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, serão pagas até

a folha de pagamento do mês de novembro de 2026, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

Reajustes/Correções Salariais

ERRO para site: domínio i

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão os salários fixos, ou a parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de **1.º de junho de 2026**, mediante a aplicação do percentual de **6,00%** (seis por cento).

1. Aos empregados novos, admitidos após 1.º de junho de 2026, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, desde que não estejam em contrato de experiência expressamente firmado.

2. COMPENSAÇÕES: A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde junho de 2025. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por decisão judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamento ou contracheques, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos.

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

CLÁUSULA SEXTA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida, após o contrato de experiência de até 90 dias, garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo o trabalhador maior, no país, por jornada integral, acrescido de 18% (dezoito por cento), exceto aos empregados de copa, cozinha, limpeza, portaria e guarda, e aos contínuos, cujo referido percentual é de 16% (dezesseis por cento).

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de Caixa, a gratificação de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.
Parágrafo único: O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheques, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

Outras Gratificações

CLÁUSULA OITAVA - DIA DO COMERCIÁRIO 30 DE OUTUBRO

Em reconhecimento ao Dia do Comerciário celebrado em 30 de outubro, será concedido ao empregado (inclusive comissionista), que for sócio ou contribuinte do Sindicato dos Empregados no Comércio de Pato Branco e admitido até 31/07/2026, ou que não esteja em

período de experiência, uma gratificação correspondente a **R$ 90,00 (noventa reais),** no fechamento da folha salarial de novembro, sendo pago até o 5° (quinto) dia útil do mês de dezembro, em vale compras, cartões de benefícios ou dinheiro, sem natureza salarial, ou seja, em caráter indenizatório, sem reflexos de quaisquer natureza, tendo a rubrica em folha como "Gratificação SECPB dia do Comerciário".

Parágrafo primeiro: Considera-se contribuintes aqueles trabalhadores que não se opuserem ao desconto da contribuição negocial, prevista em cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo: Caso o empregador decida efetuar o pagamento da gratificação para os empregados que não sejam contribuintes com o sindicato laboral, o valor pago deverá ser considerado como verba salarial, incidindo todos os acréscimos legais e encargos tributários. Conforme cláusula da CCT o Sindicato Laboral poderá solicitar documento para conferência do cumprimento dessa cláusula em sua integralidade, estando o não cumprimento sujeito a penalidade prevista na cláusula 52ª.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora normal, calculada na proporção de 1/220 da parcela variável do mês.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

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

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMISSIONISTAS

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

.1. Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida nas cláusulas 3.4, 05 e 06 retro, - conforme contem com tempo de serviço superior ou inferior a 90 (noventa) dias na mesma empresa - quando suas comissões não ultrapassarem no mês aqueles valores.

.2. As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor. No caso de extinção ou não divulgação do INPC/IBGE, será adotado como índice inflacionário o IGP-M - Índice Geral de Preços do Mercado, da Fundação Getúlio Vargas.

.2.1. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano, a contar de Janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

.3. GESTANTES COMISSIONISTAS: Para pagamento dos salários correspondentes a licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos

últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo no item 10.2. desta cláusula.

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRANSPORTES DOS EMPREGADOS

. **DO EXERCÍCIO DO DIREITO DO VALE-TRANSPORTE:** De acordo com o estabelecido pela legislação vigente, para o exercício do direito de receber o vale-transporte o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa, devendo esta informação ser atualizada anualmente ou, sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.
1.1. Portanto, cada empregador somente esta obrigado a fornecer a quantidade de vales-transporte que explicitamente comprovar-se serem necessários ao efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês, apurando-se esta quantidade pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias úteis do mês. Ocorrendo o trabalho em outros dias, também serão fornecidos os vales-transporte necessários.
1.2. Mensalmente, quando o empregador efetuar a entrega dos vales-transporte a seus empregados, deverá providenciar recibo de entrega, no qual constará a quantidade de vales-transporte entregues, pelo quais, os empregados assinarão o recebimento.
1.3. O empregado beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, constituindo-se falta grave a declaração falsa ou seu uso indevido.
2. **DO CUSTEIO DO VALE-TRANSPORTE**: O vale-transporte será custeado pelo empregado beneficiário, na parcela de 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento excluídos quaisquer adicionais ou vantagens e, pelo empregador, no que exceder à parcela anteriormente referida, ficando o empregador, autorizado a descontar, mensalmente, o valor da citada parcela.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de morte do (a) empregado (a), o empregador pagará a 01 (um) familiar habilitado, a título de auxílio funeral, 2,5 (dois e meio) salários mínimos vigentes, mediante recibo.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na C.T.P.S., o referido contrato.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido pelo empregador, ao empregado que conte até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa será de 30 (trinta) dias; e, depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço na empresa, como segue: **a)** acima de 01 (um) ano - 33 (trinta e três) dias; **b)** 02 (dois) anos - 36 (trinta e seis) dias; **c)** 03 (três) anos - 39 (trinta e nove) dias; **d)** 04 (quatro) anos – 42 (quarenta e dois) dias; **e)** 05 (cinco) anos – 45 (quarenta e cinco) dias; **f)** 06 (seis) anos – 48 (quarenta e oito) dias; **g)** 07 (sete) anos – 51 (cinqüenta e um) dias; **h)** 08 (oito) anos – 54 (cinqüenta e quatro) dias; **i)** 09 (nove) anos – 57 (cinqüenta e sete dias); **j)** 10 (dez) anos – 60 (sessenta) dias; **k)** 11 (onze) anos – 63 (sessenta e três) dias; **l)** 12 (doze) anos – 66 (sessenta e seis) dias; **m)** 13 (treze) anos – 69 (sessenta e nove) dias; **n)** 14 (quatorze) anos – 72 (setenta e dois) dias; **o)** 15 (quinze) anos – 75 (setenta e cinco) dias; **p)** 16 anos – 78 (setenta e oito) dias; **q)** 17 (dezessete) anos – 81 (oitenta e um) dias; **r)** 18 (dezoito) anos – 84 (oitenta e quatro) dias; **s)** 19 (dezenove) anos – 87 (oitenta e sete) dias; **t)** 20 (vinte) anos – 90 (noventa) dias; **u)** acima de 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) anos – 95 (noventa e cinco) dias; **v)** acima de 25 (vinte e cinco) a 30 (trinta) anos – 105 (cento e cinco) dias; e, **x)** acima de 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa - 120 (cento e vinte) dias.
.1. O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador poderá solicitar a imediata liberação, percebendo nesta hipótese o salário dos dias trabalhados no respectivo período.
.2. O cumprimento do aviso prévio trabalhado é limitado a trinta dias, devendo, em qualquer hipótese ser indenizado o restante.
.3. O aviso prévio devido pelo empregado é limitado a 30 (trinta) dias, nos termos da Lei 12.506/11.
.4. O empregador dispensará o cumprimento do aviso prévio ao trabalhador que se engajar no serviço militar, sem pagamento do mesmo por ambas as partes.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DO ESTUDANTE

Será concedida dispensa não remunerada de até 30 dias para os estudantes que efetuarem estágios curriculares em outro estabelecimento.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas que tiverem acima de quarenta funcionários deverão manter em seu quadro de trabalhadores 5% (cinco por cento) de pessoas portadoras de deficiência física, desde que o trabalhador esteja apto para exercer a função num prazo de sessenta dias a contar da assinatura da C.C.T. Porém o Sindicato dos Empregados compromete-se de qualificar tais empregados promovendo treinamento aos mesmos.

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MENORES

É proibida a admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem a formalização do Contrato de Trabalho.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO - HOMOLOGAÇÃO

Toda rescisão contratual, após 01 (um) ano de serviço, sendo solicitada pelo trabalhador, será homologada na entidade sindical dos empregados.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS

Fica proibida a utilização de vendedores (as), que percebam remuneração sob a forma de comissões, para carga e descarga de mercadorias de fornecedores ou de outras unidades da mesma empresa.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CHEQUES

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DE FUNCIONÁRIO TRANSFERIDO

Assegura-se à estabilidade de 01 (um) ano ao empregado transferido para outro município, na forma do artigo 469 da C.L.T.

1. Concede-se um adicional de transferência estabelecido pelo art.469 da C.L.T. no percentual de 25% (vinte e cinco por cento), sobre o salário nominal.

Adaptação de função

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MUDANÇAS DE SETOR À GESTANTE

Será assegurado às trabalhadoras gestantes o direito de mudança de setor de trabalho ou função, quando estas apresentarem sinais que podem provocar danos à saúde do bebê, desde que comprovada por atestado médico.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E MAQUIAGEM

Em caso de exigência, pela empresa, de uniforme e maquiagem, o custo destes será de responsabilidade do empregador.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES IGUAIS DE TRABALHO PARA TODOS OS EMPREGADOS

As empresas garantirão as mesmas condições de trabalho, de salário e de ascensão profissional a todos os empregados, sem distinção de gênero, raça, ou credo, estado civil e concepção ideológica.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DA GESTANTE E LICENÇA MATERNIDADE

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 180 (cento e oitenta) dias após o parto e desde o momento em que seja confirmada a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo. Na falta de fornecimento do recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez pelo empregador por todos os meios de provas admitidos em direito.

Parágrafo primeiro: Fica assegurado a todas as trabalhadoras gestantes o direito ao abono de faltas em virtude de consultas médico-hospitalares, e abono das horas despendidas quando da realização de exames clínicos e laboratoriais, necessários ao acompanhamento gestacional, inclusive seu acompanhante (se for comerciário empregado nas categorias representadas pelas entidades signatárias deste instrumento coletivo), no período anterior, durante e pós-parto mediante apresentação de atestados médicos e/ou declaração de comparecimento, com a limitação prevista na Lei 13.257/2016.

Parágrafo segundo: A licença-maternidade será concedida pelo prazo e nas condições estabelecidos pela legislação vigente e pelo entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 7.495, inclusive quanto à eventual prorrogação por 60 (sessenta) dias. A presente cláusula não institui, por si só, obrigação convencional autônoma de custeio da prorrogação pelo empregador não aderente ao Programa Empresa Cidadã, ressalvadas as obrigações decorrentes da legislação e de decisões judiciais aplicáveis.

Parágrafo terceiro: O início e a contagem da licença-maternidade observarão a legislação vigente e a decisão do Supremo Tribunal Federal, inclusive quanto à alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último. Nos casos de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, serão observadas as mesmas garantias, nos termos da legislação aplicável.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei n. º 8.213/91 artigo 118.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

O empregador, havendo condições técnicas autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais (Instrução n.º 1/TST).

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expresse o seu desinteresse pela prorrogação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACORDO COLETIVO

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Sindical dos Empregados e as Empresas, para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI, da C.L.T.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 C.L.T.). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LANCHES

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

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames na cidade em que trabalham.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO

Assegura-se o direito à ausência remunerada ao empregado, até 02 (dois) dias por semestre, para acompanhamento de tratamento de saúde, em caso de doença do cônjuge ou filho menor, ou dependente previdenciário até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação por atestado médico.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS

Os empregados no comércio que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19h00min, farão jus a um lanche fornecido pelo empregador ou a um pagamento equivalente a R$ 32,00 (trinta e dois reais), por dia em que ocorrer tal situação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HORÁRIOS DE TRABALHO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO E FINAL DE ANO

De 01/12/2026 a 04/12/2026, horário normal; no dia 05/12/2026, sábado, expediente até as 16h00min; no dia 06/12/2026, domingo, expediente das 13h00min até as 19h00min; nos dias 07 a 11/12/2026, expediente até as 19h00min; Dia 12/12/2026, sábado, expediente até as 19h00min; no dia 13/12/2026, domingo, expediente das 09h00min as 19h00min; Dia 14/12/2026, Feriado Municipal em Pato Branco, Coronel Vivida e Itapejara D'Oeste, expediente das 8h30min as 18h00min, com o pagamento do adicional de 100% sobre as horas laboradas; nos demais municípios, horário normal; nos dias 15/12/2026 a 18/12/2026, expediente até as 21h30min; no dia 19/12/2026, sábado, expediente até as 19h00min; no dia 20/12/2026, domingo, expediente das 09h00min as 19h00min; nos dia 21 a 23/12/2026, expediente até as 21h30min; no dia 24/12/2026, expediente das 9h00min as 15h00min; nos dias 25/12/2026 e 01/01/2027 não haverá expediente; no dia 31/12/2026, expediente até as 12h00min; nos dias 26/12/2026 e 02/01/2027, expediente normal. As horas trabalhadas além da jornada normal, de segunda-feira a sábado, serão remuneradas com pagamento de adicional de 50% sobre a hora normal. Todos os valores serão pagos na folha de pagamento do mês de dezembro de 2026. As horas não trabalhadas no dia 31/12/2026 a tarde, poderão serem compensadas pelas horas laboradas além da jornada normal, do mês de dezembro.

Em 09/02/2027 Carnaval, não haverá expediente.

Em caso de rescisão de contrato de trabalho antes do dia 09/02/2027, será pago o adicional de 100% sobre as horas laboradas no dia 14/12/2026. Esse adicional refere-se pela não compensação no dia de carnaval.

Parágrafo primeiro: Faculta-se às empresas, em caso de opção pela não utilização da mão de obra dos empregados do setor nos dias 26/12/2026 e 02/01/2026, a possibilidade de compensação das horas extras realizadas no mês de dezembro e da mesma forma faculta-se a compensação para as empresas que optarem pela não abertura na manhã dos dias 28/12/2026 (segunda feira) e 04/01/2027 (segunda feira).

Parágrafo segundo: A jornada do dia 14/12/2026 refere-se ao feriado do município de Pato Branco, Coronel Vivida e Itapejara D'Oeste. Aos demais municípios, o horário normal.

Parágrafo terceiro: O trabalho aos domingos (06, 13 e 20 de dezembro), serão remunerados com o pagamento de 100% das horas laboradas mais o adicional de R$ 60,00 (sessenta reais) por domingo trabalhado.

Parágrafo quarto: Em relação ao pagamento de valores, serão respeitados os valores mais benéficos já praticados em acordos coletivos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM FERIADOS

FACULTA-SE a abertura dos estabelecimentos comerciais e a utilização da mão de obra dos empregados nos feriados nacionais e municipais (observada a lei municipal), **EXCETO** nos feriados de: **Natal (25/12/2026)**, **Confraternização Universal (01/01/2027)**, **Sexta-feira Santa (26/03/2027)**, **Páscoa (28/03/2027)** e **Dia do Trabalho (01/05/2027)**. Ou seja, é vedado/proibido a utilização da mão de obra dos empregados nas referidas datas.

Optando o empregador pela abertura do estabelecimento comercial e havendo utilização da mão de obra de seus empregados, nos feriados em que não há vedação, deverá remunerar seus empregados, com uma gratificação, de caráter indenizatório, no importe mínimo de **R$ 74,00 (setenta e quatro reais),** por feriado trabalhado, independentemente da jornada de trabalho exercida pelo empregado, e, as horas trabalhadas, serão remuneradas acrescidas do adicional de 100% (cem por cento).

Ressaltamos que, é liberalidade e responsabilidade do empregador a gestão de pessoal a fim de atender ao público nos feriados sem prejudicar os intervalos intrajornada (1h de almoço e 15min para lanche) e interjornada (11h de um dia para outro), previstos no art. 71 da CLT, assim como o Repouso Semanal Remunerado – RSR (24h consecutivas de repouso dentro da semana), previsto na lei nº 605/1949.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcional, será sempre acrescido do terço constitucional, aplicável o disposto no Artigo 144 da C.L.T.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 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; a empresa com CNAE ou objeto social representado pelo Sindicato Patronal signatário, não sendo associada, deve recolher a referida contribuição, por estabelecimento/loja, nos termos ora definidos:

Empresas não associadas, que tenham acima de 5 (cinco) funcionários, recolherão em favor do Sindicato Patronal, o valor de R$ 1.600,00, (um mil e seiscentos reais), por estabelecimento/loja, em parcela única, a título de Contribuição Assistencial Patronal. Empresas com até 5 (cinco) funcionários recolherão o valor de R$ 995,00 (novecentos e noventa e cinco reais), por estabelecimento/loja, em parcela única, a título de Contribuição Assistencial Patronal, de acordo com a deliberação da Assembleia Geral.

Parágrafo primeiro: O recolhimento da Contribuição Assistencial deverá ser realizado por meio de boleto bancário que deverá ser solicitado ao sindicato patronal. A solicitação deverá ser encaminhada para o endereço de e-mail: financeiro@sindicomercio.org.br. Na solicitação deverá constar o CNPJ da empresa e documento oficial onde conste o número de colaboradores. A data de vencimento para o recolhimento será o dia 18/12/2026, podendo ser prorrogada por deliberação do sindicato emitente. A partir da data de vencimento as empresas inadimplentes estarão sujeitas ao pagamento com multa de 2% e juros de mora de 1% sobre o

valor respectivo e correção monetária com base na variação do INPC. As empresas inadimplentes ao referido recolhimento estarão sujeitas as penalidades previstas em lei.

Parágrafo segundo: As empresas constituídas após a data de vencimento da Contribuição Assistencial Patronal, deverão solicitar o boleto bancário ao Sindicato Patronal e efetuar o recolhimento até o último dia útil do mês sequente ao de abertura da empresa.

Parágrafo terceiro: Fica assegurado o direito de oposição ao pagamento da referida contribuição, de acordo com a aprovação da Assembleia Geral. O direito de oposição deverá ser exercido no prazo de até 20 dias corridos a contar da data de registro da convenção coletiva de trabalho. Para exercer o direito de oposição deverá ser encaminhado ofício para o endereço de e-mail: financeiro@sindicomercio.org.br. No ofício deverá constar obrigatoriamente a Razão Social da empresa, o número do CNPJ, o município onde a empresa está estabelecida, o CNAE e a descrição da atividade principal da empresa. O ofício deverá ser assinado eletronicamente com certificado digital da empresa ou certificado digital do seu responsável legal. No e-mail para a solicitação de oposição ao recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal deverão ser anexados o ofício e o contrato social da empresa com a sua última alteração.

Parágrafo quarto: Empresas constituídas e estabelecidas após a data de vencimento da Contribuição Assistencial, o direito de oposição ora definido deverá ser exercido em até 20 dias úteis contados da data do registro da empresa na Junta Comercial ou no órgão competente para o registro empresarial.

Parágrafo quinto: As empresas associadas ao Sindicato Patronal do Comércio Varejista de Pato Branco, não tendo pendências financeiras junto a entidade, estão isentas do pagamento da Contribuição Assistencial Patronal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Os empregadores no comércio deverão recolher ao sindicato patronal, que esta subscreve, a Contribuição Confederativa prevista no inciso IV, do art. 8.º, da Constituição Federal, estabelecida em Assembleia Geral, de acordo com os valores e prazos consignados nas guias de pagamento que lhes serão fornecidas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Em conformidade com o disposto no inciso IV, artigo 8º, da Constituição Federal e por deliberação e aprovação de Assembleia Geral da Categoria Profissional, deverão as empresas descontar de seus empregados e recolher ao Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, a título de Contribuição Negocial, a importância correspondente a 2,0% (dois por cento) do salário nominal de cada trabalhador nos meses de dezembro de 2026, janeiro, fevereiro, abril, maio e junho de 2027, com um limite de R$ 50,00 (cinquenta reais) em cada mês, sendo descontado nos meses de dezembro, janeiro, fevereiro, abril, maio e junho em conta bancária do sindicato profissional, através de guias por este fornecidas.

§ 1º - Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores, não associados, ao desconto da referida contribuição, devendo o mesmo, em relação à primeira parcela, ser exercido no prazo de 20 dias a contar da data de registro do instrumento coletivo de trabalho pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná. Em relação às demais parcelas, os trabalhadores poderão exercer o direito à oposição a qualquer tempo, no entanto, não haverá devolução de valores já recebidos pelo Sindicato Profissional.

§ 2º - O direito de oposição será exercido verbalmente pelo trabalhador perante o Sindicato. A oposição será reduzida a termo por representante autorizado pelo sindicato e devidamente assinado pelo trabalhador. Caso o trabalhador solicitante seja analfabeto será colhida a digital do mesmo, juntamente com a assinatura de uma testemunha que poderá ser o próprio representante do sindicato.

§ 3º - O trabalhador não associado poderá exercer o direito previsto nos parágrafos anteriores, nos seguintes locais e horários:

a) Pato Branco/PR, na sede da entidade localizada na Rua Dr. Silvio Vidal, 235 Centro, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h30min às 12h e das 13h30min às 18h;

b) Palmas/PR, na subsede da entidade, localizada na Rua Dr. Beviláqua, 863 Centro, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h30min às 12h e das 13h30min às 18h;

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

§ 5º - O empregador ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal, financeiro ou afins, bem como aos contabilistas que descumprirem a determinação do parágrafo anterior poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis cabíveis, respondendo por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

§ 6º - O desconto da Contribuição Negocial se faz no estrito interesse da entidade sindical profissional e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

§ 7º - 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, desde que a empresa comprove que apresentou defesa e todos os recursos cabíveis.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS/ RAIS

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à Entidade Sindical dos Empregados desde que solicitado, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação de empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da solicitação. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, não repassar a terceiros e se compromete a tratar os dados fornecidos de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados - Lei 13.709/2018.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADES SINDICAIS

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleia e reunião sindical devidamente convocadas e comprovadas:
.1. Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às instalações das empresas para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria de cunho político-partidário;
.2. As empresas concederão até 10 (dez) dias por ano de licença não remunerada, na vigência desta norma coletiva, a seus dirigentes sindicais eleitos, para participarem de cursos de capacitação sindical, congressos, conferências e atividades sindicais, com notificação prévia de 03 (três) dias, em empresas com o contingente maior que 05 (cinco) funcionários, e posterior comprovação.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Fica instituída a Comissão Permanente de Negociação - CPN, que constitui o foro apropriado para a apresentação de reivindicações, propostas e efetivação de negociações entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

Parágrafo único: O Sindicato dos Empregados será representado por três membros de sua diretoria e três membros da diretoria do Sindicato Patronal, podendo as assessorias jurídicas acompanhar as reuniões.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS PARA O PATO BRANCO SHOPPING

As empresas que atendem no Pato Branco Shopping Empreendimento e Participações S/A, devem observar as seguintes cláusulas:

01. ABRANGÊNCIA: As disposições estabelecidas nessa cláusula, específicas para o Pato Branco Shopping, abrangem todas as empresas cujos empregados são representados pelo Sindicato laboral, com abrangência territorial em **Pato Branco/PR**.

02. PISO SALARIAL: A partir de 01 de junho de 2026, assegura-se aos empregados abrangidos por esta cláusula, o Piso Salarial de **R$ 2.413,26** (Dois mil e quatrocentos e treze reais e vinte e seis centavos), para a jornada de 40h (quarenta e quatro) horas semanais ou para os empregados que trabalham em turno de 6h diárias (trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo primeiro. Fica estabelecido a garantia mínima ao piso salarial da convenção coletiva do Comércio Varejista em geral, **R$ 2.214,00,** acrescido do adicional de 9% (nove) por cento.

03. REAJUSTE SALARIAL: Os salários serão reajustados na data base da categoria, em 01 de junho, conforme a Convenção Coletiva de Trabalho.

04. SALÁRIO DE INGRESSO: Durante os primeiros 90 (noventa) dias de serviço na mesma empresa, o salário de ingresso será de **R$ 2.030,87** (Dois mil e trinta reais e oitenta e sete centavos) para turno de 36 horas semanais e de **R$ 2.185,27** (Dois mil e cento e oitenta e cinco reais e vinte e sete centavos) para turno de 40 horas semanais.

05. HORAS EXTRAS: As horas laboradas além da jornada normal, serão pagas como horas extras com seu respectivo adicional, conforme a Convenção Coletiva de Trabalho, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

06. HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO SHOPPING: O horário de funcionamento será de segunda a sábado das 09h00min as 22h00min, respeitando-se os limites legais.

Parágrafo único: O horário de funcionamento do Supermercado será das 08h00min as 22h00min.

07. HORÁRIO DE ATENDIMENTO AOS DOMINGOS: O horário de atendimento aos domingos será das 11h00min as 21h00min.

Parágrafo único: As horas laboradas aos domingos serão compensadas com 01 (uma) folga na mesma semana, sendo que as empresas poderão utilizar a mão de obra de seus empregados em 03 (três) domingos no mês, sendo ainda que em 01 (um) domingo no mês os empregados deverão folgar.

08. FERIADOS SEM EXPEDIENTE DE TRABALHO: Fica estabelecido que não haverá jornada de trabalho nos dias, 25 de dezembro, 1º de janeiro e 01 de maio.

Parágrafo único: No dia 28 de março de 2027, domingo de Páscoa, o Supermercado estará fechado.

09. EXPEDIENTE NO CARNAVAL: Fica estabelecido que poderá haver expediente no dia 09/02/2027, conforme horário dos feriados.

Parágrafo único: As horas laboradas na referida data, serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento), para todas as funções.

10. HORÁRIO DE ATENDIMENTO NOS FERIADOS: O horário de atendimento normal nos feriados será das 11h00min as 21h00min.

Parágrafo primeiro: Para as datas comemorativas relacionadas abaixo, os horários serão:

Junho

Dia 04/06/2026 - horário será das 11h00min às 21h00min;
Dia 29/06/2026 - horário será das 11h00min às 21h00min.

Setembro

Dia 07/09/2026 - horário será das 11h00min às 21h00min.

Outubro

Dia 12/10/2026 - horário será das 11h00min às 21h00min.

Novembro

Dia 02/11/2026 - horário será das 11h00min às 21h00min;
Dia 15/11/2026 - horário será das 11h00min às 21h00min;
Dia 20/11/2026 - horário será da 11h00min às 21h00min.

Fevereiro

Dia 08/02/2027 - horário de expediente normal.
Dia 09/02/2027 - horário será das 11h00min às 21h00min;
Dia 10/02/2027 - horário de expediente normal.

Março

Dia 26/03/2027 - horário será das 11h00min às 21h00min;

Abril

Dia 21/04/2027 - horário será das 11h00min às 21h00min.

Maio

Dia 27/05/2027 - horário será das 11h00min às 21h00min.

Parágrafo segundo: As horas laboradas nos feriados serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento), para todas as funções.

11. HORÁRIO ESPECIAL DE FINAL DE ANO: Fica estabelecido os horários de expediente de trabalho em datas comemorativas NATAL e ANO NOVO de 2026 conforme segue:

Sábados dias 12, 19 e 26/12/2026 - das 09h00min às 22h00min;
Domingos dias 13, 20 e 27/12/2026 - das 11h00min às 21h00min;
Dia 14/12/2026 o horário será das 11h00min às 21h00min;
Dias 15/12/2026 à 18/12/2026 e 21, 22 e 23/12/2026 - das 09h00min às 22h00min;
Quarta feira 24/12/2026 - das 09h00min às 16h00min;
Dias 26, 28, 29 e 30/12/2025 - horário de expediente normal;
Quarta feira 31/12/2025 das 09h00min às 16h00min;

Parágrafo primeiro – Nos referidos dias, as empresas deverão conceder intervalo para refeição, fornecendo a mesma ou fazer o pagamento de R$ 32,00 (trinta e dois reais) para cada empregado.

Parágrafo segundo – O valor da hora extra será calculado mediante a aplicação do percentual de 100% (cem por cento).

12. DEMAIS CLÁUSULAS: As demais cláusulas seguem conforme a Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

13. PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da CLT, fica estipulada multa de um piso

salarial em favor da parte prejudicada.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RENEGOCIAÇÃO

Na alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seu efeito, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas 03, 04, e 06, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E BASE TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, a contar de **01 DE JUNHO DE 2026** a **31 DE MAIO DE 2027**, aplicando-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio, nos municípios de Bom Sucesso do Sul, Clevelândia, Coronel Domingos Soares, Coronel Vivida, Itapejara D'Oeste, Mariópolis, Palmas, Pato Branco, São João e Vitorino, todos no estado do Paraná.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADE

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas ora acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII, da C.L.T., fica estipulada multa de ½ (meio) salário mínimo vigente por cláusula descumprida em favor do trabalhador.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical da categoria econômica e os trabalhadores representados pela entidade sindical da categoria profissional.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO MULTISINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica prorrogado, por igual tempo desta convenção, o funcionamento da Comissão Multisindical de Conciliação Prévia de Pato Branco, nos termos de seus instrumentos constitutivos, convenção coletiva, estatuto e regimento interno.

}

JOAO MARIA LUIZ CARNEIRO
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PATO BRANCO

ULISSES PIVA
Presidente
SINDICATO PATRONAL DO COMERCIO VAREJISTA DE PATO BRANCO

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.