

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002928/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/09/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043081/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.207220/2025-96  
DATA DO PROTOCOLO: 22/09/2025

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 Secretário Geral, 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 2025 a 31 de maio de 2026 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 em 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**

Fica assegurado, **a partir de 1º de junho de 2025**, aos empregados da categoria anteriormente detalhada, os seguintes pisos salariais:

**a) Empacotador/pacoteiro, R\$ 1.769,00 (Um mil e setecentos e sessenta e nove reais);**

**b) Aos demais empregados, R\$ 2.087,00 (Dois mil e oitenta e sete reais);**

**c) Fica garantido ao empregado(a) que exercer a função de açougueiro(a) o salário correspondente ao piso da letra “b”, desta Cláusula, acrescido de 10% (dez por cento) em todo o período de exercício da função;**

**d) Fica garantido ao auxiliar de açougueiro(a), a partir de 12 (doze) meses no exercício da função, na mesma empresa, o salário correspondente ao piso da letra “b”, desta Cláusula,**

acrescido de 10% (dez por cento).

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

Fica estabelecida a garantia de valor mínimo, ao piso salarial da categoria, que será igual ao salário mínimo nacional/federal, acrescido de 5% (cinco por cento) para os empregados que atuem como empacotador/pacoteiro, e de 15% (quinze por cento) para as demais funções.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários, com valores já superiores ao piso estabelecido na cláusula terceira, vigentes em **1º de junho de 2024**, serão reajustados, em **1º de junho de 2025**, com a aplicação do percentual de 6,10% (seis vírgula dez por cento).

**Parágrafo primeiro** – Aos empregados admitidos após **1º de junho de 2024**, será garantido o reajuste salarial, proporcional ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

| <b>Mês/Ano de Admissão</b> | <b>Índice Acumulado</b> | <b>Mês/Ano de Admissão</b> | <b>Índice Acumulado</b> |
|----------------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Junho/2024                 | 6,10%                   | Dezembro/2024              | 3,98%                   |
| Julho/2024                 | 5,89%                   | Janeiro/2025               | 3,39%                   |
| Agosto/2024                | 5,74%                   | Fevereiro/2025             | 3,39%                   |
| Setembro/2024              | 5,74%                   | Março/2025                 | 1,60%                   |
| Outubro/2024               | 5,14%                   | Abril/2025                 | 0,99%                   |
| Novembro/2024              | 4,39%                   | Mai/2025                   | 0,42%                   |

**Parágrafo segundo** – As diferenças salariais havidas a partir de 1º de junho de 2025, decorrentes da aplicação do presente instrumento Coletivo de Trabalho, deverão ser quitadas até a folha de pagamento do mês imediatamente posterior ao registro desse instrumento coletivo, sem quaisquer acréscimos ou penalidades

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão obrigatoriamente, aos seus empregados, comprovante de pagamento/folha de pagamento/holerite, no mesmo prazo estabelecido para o pagamento dos salários, especificando o nome da empresa, o nome do empregado, as parcelas pagas discriminadamente e, de igual modo, os descontos efetuados, inclusive o valor do recolhimento do FGTS.

**Parágrafo único:** Recomenda-se o pagamento de salários e demais verbas mediante depósito bancário ou qualquer outro meio eletrônico, hipótese em que o comprovante poderá ser fornecido por meio eletrônico, dispensando dessa forma a assinatura do empregado.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DISPONIBILIZAÇÃO DE CARTÃO PONTO**

As empresas disponibilizarão à seus empregados, mensalmente, o espelho do cartão de ponto, que poderá ser através de meios eletrônicos, sendo dispensado, nesse caso, a apresentação física do documento e por consequência, não tendo o empregador a obrigatoriedade de coletar assinatura dos empregados no respectivo documento (cartão ponto).

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALARIO A ANALFABETOS**

O pagamento do salário ao empregado analfabeto, caso seja feito em espécie, deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA NONA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a salário igual ao do empregado de menor salário naquela função, não consideradas as vantagens pessoais.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - CHEQUES**

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos, recebidos na função de caixa, cobrança ou assemelhados, desde que cumpridas às exigências da empresa, das quais os empregados deverão ter ciência expressa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS SALARIAIS**

Fica o empregador autorizado a descontar em folha de pagamento mensal do empregado, adiantamentos salariais, vale farmácia, gastos em supermercado, cartão de crédito corporativo, assistência médica, mensalidade sindical ou de associação entre outros, desde que haja consentimento por escrito do empregado.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRA**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco

por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 65% (setenta e cinco por cento) para os excedentes de 20 (vinte) horas mensais.

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

#### **Adicional Noturno**

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

O trabalho noturno, como conceituado em lei, será pago com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário hora diurna.

#### **Outros Adicionais**

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

Concede-se ao empregado que exercer a função de caixa/operador de caixa ou assemelhados, adicional mensal, denominado "Quebra de Caixa", no valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial estabelecido na Cláusula Terceira - Piso Salarial - letra "b" (R\$ 2.087,00). Esta verba possui caráter meramente indenizatório, sem incorporação ao salário.

**Parágrafo único:** A conferência de valores de caixa deverá ser feita pelo empregador ou superior hierárquico na presença do(a) operador(a) responsável, sob pena de não poder imputar, ao operador(a) eventual diferença verificada a posterior.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LOCAIS APROPRIADOS**

A empresa que não dispuser de cantina, refeitório ou convênio para alimentação, destinará local em condições de higiene para a ingestão da alimentação pelos empregados durante os períodos destinados aos intervalos intrajornadas.

**Parágrafo único: LANCHES:** Os empregados, que laborarem em regime de trabalho extraordinário, após as 19h, desde que este trabalho ultrapasse 45 minutos, farão jus a um lanche fornecido pelo empregador ou a um pagamento equivalente R\$ 32,00 (trinta e dois reais), por dia em que ocorrer tal situação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Faculta-se ao empregador a concessão de auxílio alimentação com a coparticipação do empregado, a fim de custear o almoço e o lanche dos mesmos, sendo que tal benefício não

integra salário, nem gera reflexos ou encargos trabalhistas.

**Parágrafo primeiro:** A coparticipação do empregado possui o valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário-base, até o limite de R\$ 104,58 (Cento e Quatro Reais e Cinquenta e Oito Centavos) mensais para o almoço e, do valor equivalente a 2% (dois por cento), do salário-base, até o limite de R\$ 39,40 (Trinta e Nove Reais e Quarenta Centavos) para o lanche.

**Parágrafo segundo:** Empresas que já adotam políticas de fornecimento de alimentação (almoço e lanche) com condições mais favoráveis a seus empregados, devem manter os procedimentos que já são praticados.

**Parágrafo terceiro:** Fica facultado ao trabalhador a opção de realizar ou não o almoço ou lanche fornecidos pela empresa. Essa opção deverá ser efetuada sempre até o dia 25 de cada mês, valendo para o mês seguinte. Uma vez feita a opção para recebimento do almoço ou lanche, independente de quantas vezes o empregado fizer uso do benefício o valor será cobrado integralmente.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

A empresa fornecerá vale transporte aos empregados, conforme determina a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985 e o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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) salário mínimo vigente, mediante recibo. Fica facultado ao empregador a contratação de seguro, com esta finalidade e desde que garantido, no mínimo, a mesma cobertura, sendo que nesses casos o auxílio será pago conforme às normas da seguradora contratada.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSESSORIA JURÍDICA**

A empresa prestará assistência jurídica, de forma gratuita, ao empregado que no exercício da função ou em razão desta praticar ato que o leve a responder ação penal.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social, física ou eletrônica, serão anotadas a função exercida e o salário a ser recebido, bem como o contrato de experiência e o prazo de sua duração. O prazo para devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, ao empregado deverá seguir o que determina o artigo 29 da CLT, ou envio das anotações para o eSocial, dentro dos prazos legais.

#### **Desligamento/Demissão**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTA CAUSA**

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

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO/HOMOLOGAÇÃO**

Toda rescisão contratual, após 01 (um) ano de serviço, será homologada na entidade sindical dos empregados, sob pena de nulidade, exceto naquelas cidades onde a entidade sindical não possua representante para efetuar a homologação, sendo solicitada pelo trabalhador, será homologada na entidade sindical dos empregados ou em uma das suas sub sedes.

#### **Aviso Prévio**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

O Aviso prévio, dado pelo empregador ao empregado, será em conformidade com a lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011.

**Parágrafo único:** quando o aviso prévio, dado pelo empregador, for trabalhado, este limitar-se-á a 30 (trinta) dias, devendo a proporcionalidade, caso haja, ser indenizada com todos os seus reflexos em décimo terceiro salário e férias acrescidas do terço constitucional, assim como pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia de trabalho, quando o aviso for totalmente indenizado, ou, contados a partir do término dos 30 dias, quando o aviso prévio for trabalhado.

#### **Estágio/Aprendizagem**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTÁGIO**

Na contratação de estagiários, observando-se rigorosamente os termos da respectiva legislação especial, será utilizado como salário base, a título de bolsa-escola, o valor previsto na Cláusula Terceira - Piso Salarial - **letra "b" (R\$ 2.087,00)**, deste instrumento normativo, respeitando-se a proporção das horas laboradas na jornada de trabalho.

**Parágrafo único:** Ressalta-se que, a contratação de estagiários fica rigorosamente adstrita à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar. Portanto, não se admite a contratação de estagiários para o exercício das funções de

pacoteiro/empacotador, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, contínuo e serviços gerais.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UTILIZAÇÃO DE APARELHO CELULAR E OUTROS ACESSÓRIOS ELETRÔNICOS**

Considerando o comprometimento da saúde e segurança dos empregados e a qualidade dos serviços oferecidos a sociedade em geral, em virtude do uso imoderado de aplicativos de jogos e redes sociais, faculta-se ao empregador, de acordo com seu contexto laboral, vedar a utilização de telefone celular, smartphone, tablet ou qualquer dispositivo similar, durante a prestação dos serviços, exceto para aqueles empregados que, pela natureza da função, utilizem esses mesmos dispositivos como ferramentas de trabalho.

**Parágrafo Único:** Optando pela vedação, deverá o empregador disponibilizar um contato permanente para casos de urgência ou emergência (chamados de escolas, creches, hospitais entre outros) e cientificar seus empregados.

#### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO TRANSFERIDO**

Assegura-se ao empregado transferido para outro município, desde que na base territorial das entidades signatárias, um adicional de 25% (vinte e cinco por cento), calculado sobre o salário base do mesmo, desde que a transferência seja efetuada por solicitação do empregador.

#### **Adaptação de função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MUDANÇA 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 comprovado por atestado médico.

#### **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**

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.

**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 empregada que apresentar pedido de demissão no prazo de 30 (trinta) dias do retorno após o gozo da licença maternidade, considerado aquele de efetivo trabalho, ficará dispensada do cumprimento de aviso prévio sem o desconto do mesmo.

## **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO**

O empregado que sofrer acidente ou doença de trabalho, gozará de garantia no emprego, pelo prazo de 12 (doze) meses, contados a partir da alta médica, ou cessação do benefício previdenciário.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

Nos termos da lei nº 12.790 de 2013, a jornada de trabalho dos comerciários, deve ser de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Contudo, considerando as particularidades do setor de Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e Varejo no mesmo local), as partes signatárias, deste instrumento normativo, de comum acordo, e nos termos do parágrafo primeiro, art. 3º, da referida lei, estabelecem que, as empresas poderão adotar jornada de trabalho de 7h20min diárias, desde que respeitado o limite semanal de 44 horas.

**Parágrafo único:** Nos dias 24 e 31 de dezembro de 2025, as empresas da categoria econômica dos mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos, deverão fechar o estabelecimento para acesso ao público até às 18h00min.

## **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE**

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho, aos empregados estudantes, que comprovem tal situação. Salvo, se expressamente manifestarem desinteresse por esta vedação, e desde que em horários compatíveis com o início e término das aulas.

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

A jornada de trabalho do empregado poderá ser prorrogada e compensada desde que observado os seguintes critérios:

- a)** As prorrogações da jornada de trabalho, diária e semanal, serão efetuadas nos termos da legislação vigente;
- b)** Faculta-se a utilização do Banco de Horas para a compensação das horas excedentes a jornada normal de trabalho, devendo o mesmo ser pactuado mediante acordo individual e escrito e observado o prazo máximo de seis (06) meses para a compensação;
- c)** A utilização do Banco de Horas não impede a realização de trabalho extraordinário nem a este prejudica, sendo mantida a eficácia da compensação prevista no art. 59 da CLT.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA DESCANSO**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA REFEIÇÕES - REDUÇÃO OU ELASTECIMENTO**

Fica autorizado que os empregados dos estabelecimentos de mercearias, mercados, supermercados, hipermercados e lojas de atacarejo (atacado e varejo no mesmo local), podem realizar intervalos para refeição e descanso conforme abaixo.

**I** - Poderão exceder, a 2 (duas) horas de intervalo de descanso até o limite de 3 (três) horas, desde que respeitada a legislação vigente.

**II** - O intervalo mínimo para descanso deverá ser de 1 (uma) hora.

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Para todos os empregados(as) o repouso semanal remunerado - RSR será fruído, preferencialmente, aos domingos, contudo, não havendo esta possibilidade, o mesmo deverá coincidir com o domingo ao menos 01 (uma) vez, após 2 (dois) domingos de trabalho consecutivos.

### Faltas

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO

Fica convencionado que as faltas conforme parágrafos a seguir, serão abonadas pelo empregador:

**Parágrafo primeiro:** Abonar-se-ão as faltas aos empregados estudantes, que prestarem vestibular ou prova equivalente (ENEM), desde que comprovada tal situação.

**Parágrafo segundo:** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidades ou tratamento de saúde de seus filhos de até 14 (quatorze anos), comprovados por atestado médico ou declaração de comparecimento, por no máximo de 04 (quatro) dias por ano. No caso de Internamento Hospitalar de seus filhos de até 14 (quatorze anos), o empregado também poderá ausentar-se do trabalho sem perda de rendimento pelo período do internamento até o limite de 10 (dez) dias no ano, cuja comprovação deverá ser realizada por documento médico que comprove o internamento.

**Parágrafo terceiro:** Abonar-se-ão as faltas dos empregados que faltem ao trabalho, devido ao óbito de pai, mãe, filho, cônjuge, irmão, pelo período de 04 (quatro) dias consecutivos, contados a partir da data do falecimento, situação essa que deverá ser comprovada por cópia do atestado de óbito da pessoa falecida.

### Outras disposições sobre jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FERIADOS E DATAS FESTIVAS

Veda-se o labor dos empregados nos feriados e datas abaixo especificados:

| Data       | Dia da Semana | Evento                     |
|------------|---------------|----------------------------|
| 25/12/2025 | Quinta-feira  | Natal                      |
| 01/01/2026 | Quinta-feira  | Confraternização universal |
| 05/04/2026 | Domingo       | Páscoa                     |
| 01/05/2026 | Sexta-feira   | Dia do Trabalho            |

**Parágrafo primeiro:** Nos dias de feriados elencados na tabela acima, o estabelecimento deverá permanecer fechado ao público, ficando autorizado o trabalho indispensável à manutenção de equipamentos, mercadorias e segurança dos estabelecimentos, com quadro máximo de 3 (três) empregados para cada loja/estabelecimento, devendo estes ser remunerados de acordo com o estabelecido no parágrafo segundo desta cláusula.

**Parágrafo segundo:** Nas datas do quadro abaixo, fica autorizada a utilização da mão de obra dos empregados, sendo que a remuneração do dia poderá ser realizada de duas maneiras: o

pagamento das horas laboradas como horas extras, no percentual de 100% somado ao pagamento em folha de uma gratificação de R\$ 60,00 (sessenta reais), a título de indenização pelo feriado laborado; ou o pagamento em folha de uma gratificação no valor de R\$ 100,00 (cem reais) mais a concessão de uma folga compensatória do feriado, além do DSR semanal, no prazo máximo de 60 dias, independente da jornada de trabalho realizada pelo empregado, por feriado laborado; O valor pago como gratificação em ambos os casos possui caráter meramente indenizatório, não tendo reflexos nem incidências.

| <b>Data</b>      | <b>Evento</b>                               | <b>Forma de pagamento</b>              |
|------------------|---|--|
| 07/09/2025       | Independência do Brasil                     | (100% + 60 reais) ou (Folga+100 Reais) |
| 12/10/2025       | Padroeira do Brasil                         | (100% + 60 reais) ou (Folga+100 Reais) |
| 02/11/2025       | Finados                                     | (100% + 60 reais) ou (Folga+100 Reais) |
| 15/11/2025       | Proclamação da República                    | (100% + 60 reais) ou (Folga+100 Reais) |
| 20/11/2025       | Consciência Negra                           | (100% + 60 reais) ou (Folga+100 Reais) |
| 03/04/2026       | Sexta-feira Santa                           | (100% + 60 reais) ou (Folga+100 Reais) |
| 21/04/2026       | Tiradentes                                  | (100% + 60 reais) ou (Folga+100 Reais) |
| Por<br>Município | Feriados Municipais Cívico<br>ou Religiosos | (100% + 60 reais) ou (Folga+100 Reais) |

**Parágrafo terceiro:** Nos feriados em que houver labor, as empresas da categoria econômica dos mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos, deverão fechar o estabelecimento para acesso ao público até às 20:00hrs.

**Parágrafo quarto:** As partes signatárias desse instrumento coletivo pactuam que, caso não seja celebrado nova Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho para a vigência **2026/2027**, fica ajustado a permissão para a abertura nos feriados do mês de junho, julho e agosto de 2026, sendo mantidas as garantias do Parágrafo Segundo com a correção da gratificação para o valor de **R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais)** para os feriados pagos com adicional de 100% e de **R\$ 106,00 (cento e seis reais)** para os feriados em que será concedida folga compensatória.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BONUS SECPB DIA DO COMERCÁRIO - 30 DE OUTUBRO**

Em reconhecimento ao Dia do Comercário - dia 30 DE OUTUBRO – será concedido ao empregado admitido até 31/07/2025, um abono correspondente a **R\$ 106,00 (cento e seis reais)**, no fechamento da folha salarial de outubro, sendo pago até o 5º (quinto) dia útil do mês de novembro, em vale compras, cartões de benefícios ou dinheiro, em caráter indenizatório, sem reflexos de quaisquer naturezas.

**Parágrafo único:** No caso do aprendiz ou trabalhador em tempo parcial, com jornada de trabalho inferior a 30 horas semanais, o valor poderá ser pago proporcional a sua carga horária.

**Férias e Licenças  
Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcional, será sempre acrescido do terço constitucional correspondente.

### **Licença não Remunerada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA DO ESTUDANTE**

Será concedida uma dispensa, não remunerada e de até 30 dias, durante o período de qualificação (graduação, curso técnico, entre outros), do empregado estudante, que efetuar estágio curricular, obrigatório, em outro estabelecimento.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

Em caso de exigência, pelo empregador, do uso de uniforme e/ou maquiagem, o custo destes será, integralmente, de responsabilidade do empregador.

### **Relações Sindicais Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATIVIDADES SINDICAIS**

Assegura-se a livre frequência dos dirigentes sindicais para participar de assembleia e reunião sindical, devidamente convocadas e comprovadas:

**a)** Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às instalações das empresas para o desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria de cunho político-partidário e respeitadas as condições especiais de determinados ambientes;

**b)** 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.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à entidade sindical dos empregados, uma cópia de sua RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo o nome dos empregados e os respectivos salários, no prazo de 30 (trinta) dias do

processamento e liberação do relatório para consulta da declaração por parte dos órgãos competentes. A entidade Sindical por sua vez, fica obrigada a manter em sigilo as informações, não repassar a terceiros - salvo quando determinado pela justiça - e se comprometer a tratar os dados fornecidos de acordo com a Lei 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Em conformidade com o disposto nos incisos III e IV, artigo 8.º da Constituição da República, tema 935 do STF, art. 8º da Convenção Internacional nº 95 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ratificada pelo Brasil, art. 611-A da CLT, Notas Técnicas 02/2018 e 03/2019 da Comissão Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) do Ministério Público do Trabalho e por deliberação e aprovação da 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 2025, janeiro, fevereiro, abril, maio e junho de 2026, 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.

**Parágrafo primeiro:** 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.

**Parágrafo segundo:** 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.

**Parágrafo terceiro:** 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;

**Parágrafo quarto:** 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.

**Parágrafo quinto:** 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.

**Parágrafo sexto:** 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.

**Parágrafo sétimo:** As empresas, como gestoras da folha de pagamento de seus empregados, efetuarão o desconto da Contribuição Negocial, nos termos estabelecidos na presente cláusula, atuando como simples intermediários. Ou seja, não cabe às empresas, desde que tenham cumprido os termos estabelecidos na referida cláusula, nenhum ônus judicial ou extrajudicial em razão do referido desconto.

**Parágrafo oitavo:** Na eventualidade de processo judicial, ou extrajudicial, em razão da Contribuição Negocial, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável que a empresa não será responsabilizada por nenhum ônus, desde que tenha cumprido os termos estabelecidos na presente Cláusula, ou seja, cabe única e exclusivamente a entidade sindical laboral a responsabilidade pelos valores descontados, de forma individual ou coletiva, em folha de pagamento dos empregados, e repassados a entidade sindical laboral através de boleto bancário conforme determinado na presente cláusula deste instrumento normativo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 CNPJ/loja, nos termos ora definidos:

Empresas com atividades de Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e Varejo no mesmo local), não sendo associadas, que tenham mais de 5 (cinco) funcionários, recolherão em favor do Sindicato Patronal, o valor de R\$ 1.900,00, (um mil e novecentos reais). Empresas com menos de 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, segundo deliberação da Assembleia Geral.

**Parágrafo primeiro:** O recolhimento da Contribuição Assistencial deverá ser realizado por meio de boleto que será emitido e encaminhado pelo sindicato patronal, com vencimento até o dia 20/12/2025, sendo que após a 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 que não recolherem a contribuição referente a esta cláusula estarão sujeitas a penalidades previstas em lei.

**Parágrafo segundo:** As empresas constituídas após a data de vencimento da Contribuição Assistencial, deverão solicitar a guia ao Sindicato Patronal e efetuar o recolhimento até o último dia útil do mês seguinte 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 20 dias a contar da data de registro deste instrumento coletivo, por meio de ofício encaminhado via correio eletrônico pelo endereço de e-mail oficial da empresa para o endereço de e-mail do sindicato patronal: [financeiro@sindicomercio.org.br](mailto:financeiro@sindicomercio.org.br), o ofício deverá ser assinado eletronicamente com certificado digital do responsável legal da empresa. Deverá ainda ser anexado ao e-mail o cartão de CNPJ ou contrato social com 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.

#### **Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Qualquer dúvida ou divergência, em relação a aplicação dos termos do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, primeiramente, deve-se buscar uma solução amigável em reunião convocada pela parte suscitante da divergência.

**Parágrafo primeiro:** A outra parte deverá ser convocada, mediante anuência, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

**Parágrafo segundo:** Na convocação deverá constar a data, hora, local e os assuntos da reunião solicitada.

**Parágrafo terceiro:** Persistindo a divergência, a parte suscitante poderá recorrer à justiça do trabalho.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPRESAS E EMPREGADOS ABRANGIDOS**

O presente Instrumento Coletivo de Trabalho abrange os empregados das respectivas

categorias econômicas e profissionais em **Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos** (Atacado e varejo no mesmo estabelecimento), nos municípios de Bom Sucesso do Sul/PR, Clevelândia/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Mariópolis/PR, Palmas/PR, Pato Branco/PR, São João/PR e Vitorino/PR.

### Descumprimento do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas ora acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII, da CLT, fica estipulada multa de **um piso salarial** estabelecido na **Cláusula Terceira, item “b” (R\$ 2.087,00)**, em favor da parte prejudicada, sendo aplicada em dobro, no caso de reincidência.

}

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

ULISSES PIVA  
Presidente  
SINDICATO PATRONAL DO COMERCIO VAREJISTA DE PATO BRANCO

#### **ANEXOS** **ANEXO I - ATA AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

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