CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002937/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051661/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.207427/2026-41
DATA DO PROTOCOLO: 06/10/2026

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PALOTINA, CNPJ n. 95.585.246/0001-89, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LORI FEHMBERGER FREHLICH;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TOLEDO, CNPJ n. 78.679.594/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILBERTO FURLAN;

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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados no Comércio Atacadista e Varejista do Plano da Confederação dos Trabalhadores no Comércio-CNTC,** , com abrangência territorial em **Maripá/PR, Palotina/PR e Terra Roxa/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL MERCADOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS

Assegura-se, a partir de **1º de Junho de 2026**, aos empregados em **Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Lojas de Atacarejos** (Atacado e Varejo no mesmo local) abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, que tenham 90 (noventa) dias ou mais de serviços prestados ao mesmo empregador, os seguintes pisos salariais:

A) Aos empregados que exerçam a função de empacotador, fica assegurado o piso salarial de **R$ 1.678,45(hum mil seiscentos e setenta e oito reais e quarenta e cinco centavos**);

B) Aos empregados que exerçam as funções de Copa, Cozinha, Limpeza, Contínuos, Office-boys, Repositor, Porteiros, Auxiliar de Açougueiro, Auxiliar de Panificação e Auxiliar de Confeiteiro o piso salarial de **R$ 1.938,50**(um mil e novecentos e trinta e oito reais e cinquenta centavos);

C) Aos demais empregados, fica assegurado o piso salarial de **R$ 2.141,20**(dois mil c
quarenta e um reais e vinte centavos).

D) Aos empregados que comprovem serem estudantes e admitidos para jornada de seis horas diárias e de trinta e três horas semanais, fica assegurado piso salarial proporcional relativamente a função que vier exercer na Empresa.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em primeiro de junho de 2026, será concedida correção salarial a todos os empregados em **Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Lojas de Atacarejos** (Atacado e Varejo no mesmo local), aplicando-se respectivamente, sobre os salários recebidos em junho/2025 e no percentual de 6 **%**. E os admitidos posteriormente os percentuai

Para os trabalhadoresque recebem acima do salario-piso, fica estabelecido reajuste de **5.5% cinco virgula cinco por cento)**;

Parágrafo Único: 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 Junho de 2025. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem legal ou judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais, poderão ser pagas em até 2 parcelas dentro do prazo de 60 dias após o registro deste instrumento de trabalho.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida garantia do Salário Mínimo Nacional, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento), excluídos os Empregados na função de Empacotadores, os quais terão direito à garantia salarial não inferior ao valor do Salário Mínimo Nacional.

Parágrafo Único: A garantia de Piso de que trata o caput da cláusula somente será aplicada a partir do mês da data base JUNHO/2026.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vales-farmácia, aquisições (compras) efetuadas na própria empresa (no limite de 30% da sua remuneração), e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA NONA - ESCALONAMENTO

Os empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2025, terão os seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes percentuais:

MÊS DE ADMISSÃO	*INDICE ACUMULADO*
JUNHO/2025	*5,50%*
JULHO/2025	*5,20%*
AGOSTO/2025	*5,20%*
SETEMBRO/2025	*5,20%*
OUTUBRO/2025	*4,53%*
NOVEMBRO/2025	*4,49%*
DEZEMBRO/2025	*4,45%*
JANEIRO/2026	*4,18%*
FEVEREIRO/2026	*3,68%*
MARÇO/2026	*2,97%*
ABRIL/2026	*1,82%*
MAIO/2026	*0,81%*

CLÁUSULA DÉCIMA - LANCHES

Para as empresas que adotarem a prática do lanche os intervalos de quinze minutos, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 15 (quinze) primeiras horas mensais, 70% (setenta por cento)da 16ª (decima sexta) a 25ª (vigésima quinta) hora mensal e 100% (cem por cento).apartir da 26 hora mensal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Serão consideradas extras, às horas laboradas, que excederem às 08:00 (oito)horas diárias e 44:00(quarenta e quatro) semanais, observando a forma escalonada no "caput" da mesma cláusula.

ADICIONAL DE SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MULTA DA DATA-BASE

A Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84 em ambas no artigo 9º, determinam uma indenização adicional, equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BONIFICAÇÕES- PREMIO PRODUTIVIDADE

As empresas pagarão uma bonificação MENSAL no equivalente a R$100,00 (cem reais), proporcionais aos dias trabalhados, retroativos a 01/06/2026; exceto para as empresas que já mantem implantado valores a títulos de bonificação/assiduidade/alimentação, com valores superiores aos negociados nesta CCT, que os manterão naqueles moldes. Sendo essa bonificação de natureza indenizatória não integrando salários para qualquer fim.

E as empresas, a seu exclusivo critério, poderão instituir e pagar prêmios de produtividade, nos termos do artigo 457, §4º, da CLT, em razão de cumprimento de metas comerciais, resultados excepcionais ou outras condições previamente estabelecidas pela empresa.

§1º – Os prêmios previstos nesta cláusula constituem liberalidade do empregador, não possuem natureza salarial, não integram a remuneração, não se incorporam ao contrato de trabalho, e não servem de base de cálculo para encargos trabalhistas ou previdenciários, observada a legislação vigente.

§2º – As metas comerciais, indicadores de desempenho e critérios de aferição poderão ser definidos e divulgados pela empresa por meio de comunicação interna, física ou eletrônica.

§3º – A concessão dos prêmios é facultativa, não obrigando à sua continuidade, podendo ser alterada, suspensa ou encerrada a qualquer tempo, mediante comunicação aos empregados, respeitados os prêmios já adquiridos.

§4º – Os prêmios previstos nesta cláusula não substituem e não compensam quaisquer verbas de natureza salarial ou reajustes previstos nesta Convenção Coletiva.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMISSIONISTAS

Aos empregados comissionistas caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de **R$ 2.141,20** (dois mil cento e quarenta e um reais e vinte centavos) após 90 (noventa) dias de serviços prestados ao mesmo empregador.

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

A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias, será considerada a média das comissões percebidas nos últimos 12 (doze) meses, corrigindo-se mês a mês os valores das referidas comissões, pelos índices do I.N.P.C./I.B.G.E., de acordo com a tabela oficial, ou outro índice que vier a substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês.

No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas como exposto acima, observando-se os 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento, e, no cálculo do 13º salário, será considerada a média das comissões, atualizadas no ano de referência.

GESTANTES COMISSIONISTAS: Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite o regime de correção das comissões, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

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.

O cálculo do atestado médico será feito pela média salarial do comissionado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO MORTE/FUNERAL

Em caso de morte ou falecimento de Empregado, a empresa pagará aos seus dependentes habilitados junto a Previdência Social, o valor equivalente no maior piso da clausula terceira, equivalente de **R$ 2.141,20**(dois mil e cento e quarenta e um reais e vinte centavos) a título de Auxilio Morte/Funeral, excluindo-se os empregados que a empresa já possuem Seguro de Vida ou Auxilio Funeral.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA E PARENTES DE 1º GRAU

No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviços no dia do falecimento e do sepultamento, sem prejuizo do salário, mediante a devida comprovação, e 3 (Três) dias consecutivos como falta justificada, no caso de falecimento de parentes de 1º grau.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 Nº 1 / T.S.T.).

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias, incluindo-se a multa do FGTS em caso de dispensa sem justa causa, segue o que determina o Artigo 477 da CLT.

Parágrafo Primeiro: Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder o pagamento dos haveres devidos na quitação. O empregador terá 24 (vinte e quatro horas) após o prazo do Art. 477 da CLT para finalizar os atos homologatórios sob pena de multa do mesmo artigo e de descumprimento da CCT, exceto quando comprovadamente o Empregado ou o Sindicato Profissional der mora à causa.

Parágrafo Segundo: Nas rescisões contratuais dos empregados que contarem com mais de um ano de trabalho prestado à empresa, **será obrigatório a homologação desta rescisão no Sindicato dos Empregados da Categoria.**

Parágrafo Terceiro: Nas rescisões contratuais dos empregados que contarem com menos de um ano de trabalho, o pagamento das verbas, prevalecem as regras do parágrafo primeiro.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Será assegurado o emprego nos 12 meses que antecederem o implemento do tempo necessário da aposentadoria, o empregado que estiver no mínimo a 10 (dez) anos ininterruptos prestando serviço à empresa, ressalvando-se a ocorrência de justa causa, desde que informado expressamente tal situação ao empregador. Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

Preservando vantagens instituídas em convenções coletivas de trabalho anteriores, mas assegurando a observância de condições fixadas na lei nº 12.506/2011, o aviso prévio devido pelo empregador será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, ou seja até 01 ano 30 dias, 01 ano 33 dias, 02 anos 36 dias, 03 anos 39 dias, 04 anos 42 dias, e assim sucessivamente.

Para o trabalhador com maior tempo de empresa ao que se refere a Lei nº. 12.506/11 será devido:

De 25 a 30 anos de serviço na empresa: 105 (cento e cinco) dias;

Acima de 30 anos de serviço na empresa: 120 (cento e vinte) dias;

Parágrafo 1º: O empregado deverá trabalhar apenas os 30 (trinta) dias com duas horas a menos ou 23 (vinte e três) dias em horário integral na forma do Artigo 488 e Parágrafo Único da CLT, devendo ser indenizado os dias remanescentes do aviso prévio a que fizer jus, sendo que a homologação deverá ser efetuada ao final dos 30 (trinta) dias.

Parágrafo 2º: No caso de demissão por iniciativa do empregador, para o cumprimento do aviso prévio sempre que o trabalhador comprovar a obtenção de um novo emprego o empregador deverá dispensar o mesmo do cumprimento do aviso, ficando o empregador desobrigado ao pagamento desse período.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTÁGIO

As Empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal, signatária neste instrumento, somente poderão utilizar o labor de estagiários se cumpridas todas as exigências previstas na Lei nº. 6494 de 07 de dezembro de 1977(DOU. 09/12/77) e no Decreto nº. 87.497 de 18 de agosto de 1982(DOU. 19/08/82).

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MENORES

É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem a devida formalização legal.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE

PESSOAL E ESTABILIDADES
NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CHEQUES

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LIMITAÇÕES AO USO DE APARELHOS ELETRÔNICOS

Fica estabelecida a limitação do uso do telefone celular e smartphones, principalmente aplicativos de redes sociais como WhatsApp, Facebook e outros do gênero, ou outro meio de comunicação particular, pelos trabalhadores durante o horário de expediente, ao menos que expressamente autorizado pelo empregador como ferramenta de trabalho. Devendo ser mantidos desligados neste período. Sua inobservância poderá ser objeto de punição disciplinar e sua reincidência as consequências do artigo 482 da CLT.

Paragrafo unico: Fica estabelecido o fornecimento, pela empresa, das ferramentas necessárias ao desempenho das ativdade, incluindo tablet e aparelhos celulares,(quando exigidos pela empresa) para execução das funções.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

Quando exigidos na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho (aparelho celulares ou tablet) e equipamentos individuais de proteção e segurança. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

Fica definido que a questão referente aos assentos nos locais de trabalho deverá seguir o disposto na NR-01 e na legislação vigente, observando-se as normas aplicáveis.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até 180 (cento e oitenta) dias após o parto e desde a concepção.
Parágrafo único: Em caso de pedido de demissão da mãe pós-parto, quando da volta da licença maternidade, a mesma ficará dispensada do cumprimento do aviso prévio e o mesmo não será descontado dela.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DO ACIDENTADO

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS

Os empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial. Em caso de numerários faltantes além dos 10%(dez por cento) a empresa se obriga a descriminar o valor na folha de pagamento mencionando o valor do desconto e o valor faltante. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO / DOMINGOS

Fica estabelecido que o atendimento ao público para os **mercados, minimercados, supermercados e hipermercados** que optarem por manter atividades aos domingos será das 08 horas às 16 horas.

Parágrafo Primeiro: O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo ao menos uma vez após 2 (dois) domingos consecutivos de trabalho, e exclusivamente para as mulheres será (1x1) ou seja, um domingo trabalhado e o outro de folga, respeitando as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

Parágrafo Segundo: As horas trabalhadas nestas datas poderão ser remuneradas com adicional de 100%(cem por cento) ou como horas normais, desde que ocorra a respectiva folga durante a semana e acrescidas do abono estabelecido no parágrafo terceiro.

Parágrafo Terceiro: Além do salário normal do empregado, será concedido um vale-compra/vale alimentação ou pagamento no valor de R$ 108,00 (cento e oito reais), para cada empregado que prestar serviços em domingo, pagos em holerite e com a descrição de Trabalho/Domingo, sendo de natureza indenizatória.

Parágrafo Quarto: Eventual extrapolamento da jornada normal diária do empregado aos domingos deverá ser remunerado como hora extra com adicional de 100% (cem por cento), ficando vedada sua compensação via banco de horas.

Parágrafo Quinto: Fica estabelecido a obrigatoriedade de controle de jornada para o trabalho em domingos, limitado o trabalho extraordinário em no máximo 2 (duas) horas.

Paragrafo Sexto: Para as empresas que tem ACT negociado com o sindicato, prevalecerão os valores mais benéficos ao trabalhador.

Parágrafo único: As diferenças do vale, que trata o Parágrafo 3º, deverá ser retroativo ao mês de Junho/2026, e quitada até o pagamento de Outubro/2026.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM FERIADOS

Fica estabelecido que o atendimento ao público para os **mercados, minimercados, supermercados e hipermercados** que optarem manter atividades em feriados será das 08horas às 16h

Parágrafo Primeiro: **Não haverá trabalho** para os empregados nos seguintes feriados: **Ano Novo, Natal, Primeiro de Maio, e no Domingo de Páscoa**, exceto para as funções de limpeza, manutenção e vigilância patrimonial.

Parágrafo Segundo: As horas trabalhadas nestas datas deverão ser remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), ficando vedada sua compensação via banco de horas;

Parágrafo Terceiro: Tendo em vista o estipulado no parágrafo segundo, além dos 100% de horas extras a empresa deverá conceder 1 (uma) folga compensatória em até 90 (noventa) dias em data não coincidente com o dia do repouso semanal ou remunerar o valor de R$ 75,00 (setenta e cinco reais) por trabalhador de forma indenizatória, podendo também o valor ser concedido em vale compras.

Parágrafo Quarto: Eventual extrapolamento da jornada normal diária do empregado em feriados deverá ser remunerado como hora extra com adicional de 100% (cem por cento), ficando vedada a sua compensação via banco de horas.

Parágrafo Quinto: Quando o feriado coincidir com o domingo prevalecerá à condição mais benéfica ao trabalhador.

Parágrafo Sexto: Para as empresa que tem ACT negociado com o sindicato, prevalecerão os valores mais benéficos ao trabalhador.

Parágrafo Sétimo: Por convenção entre as partes, fica autorizado extraordináriamente os supermercados que optarem por trabalhar no **feriado do dia 01/05/2027 (sábado)**, deverão pagar a seus funcionários **as horas laboradas com acréscimo de 100%, e um bônus no dia do labor em espécie, de R$ 155,00 (cento e cinquenta e cinco reais**).

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO-LANCHES

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, ultrapassarem 75 (setenta e cinco) minutos a jornada normal diária de trabalho, farão jus a refeição fornecida pelo Empregador ou

o pagamento equivalente a **R$ 28,62** (vinte e oito reais e sessenta e dois centavos), por dia em que ocorrer tal situação, e tal parcela terá natureza indenizatória.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA DESCANSO

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA - ESTUDANTES

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

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

Abonar-se-ão faltas aos empregados, quando comprovarem prestação de exames vestibulares e do Enem. O trabalhador terá que avisar com 48h (quarenta e oito horas) de antecedência para que a empresa tome o conhecimento.

Parágrafo Único: Os empregados que precisarem estagiar, ou fazer exames de habilitação deverão repor as horas em débito, através de negociação com o empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS-ATESTADO MÉDICO

Serão reconhecidos os atestados médicos para o responsável no acompanhamento em internações de filhos menores ou idosos. E reconhecidos os atestados para acompanhamentos às consultas para os filhos menores de 14 (quatorze) anos ou idosos acima de 65 anos de idade, limitando-se a meio dia para consulta e no máximo 5 (cinco) atestados por ano.

FÉRIAS E LICENÇAS

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS

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

Parágrafo Único: O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso o abono do referido, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. Conforme art. 145 da CLT.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com pelo menos 10 (dez) empregados, concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seus mandatos, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela Entidade sindical, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, e, por prazo de até de 15 (quinze) dias por ano.

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas que compõem a categoria econômica, associadas ou não, beneficiárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão em favor do SINDICATO PATRONAL, numa única parcela, a título de Contribuição Assistencial, para manutenção dos serviços assistenciais da entidade, segundo deliberação da Assembleia Geral e conforme lhe faculta o art. 8º, inciso IV da Constituição Federal e art. 513, letras "b" e "e" da CLT, como contrapartida pecuniária face à representatividade absoluta da Entidade Patronal, a referida Contribuição foi aprovada em Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 14/05/2026, conforme publicação no jornal do Oeste na edição nª 11.738 do dia 05 de maio de 2026 na página 09, e no diário oficial na edição nº 11.126 no dia 06 de maio de 2026 página 85 vigentes para o ano de 2026 e seguintes:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL será cobrada apenas uma vez por ano e atrelada à presente Convenção Coletiva de Trabalho firmada, da seguinte forma:

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todas as empresas representadas pela entidade patronal convenente se obrigam ao pagamento da contribuição negocial patronal, criada com força de lei, conforme caput do artigo 611 “A “ da CLT, uma vez que são beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O recolhimento deve ser feito por estabelecimento/unidade/CNPJ, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento da contribuição negocial tanto da matriz quanto das filiais.

PARÁGRAFO QUARTO: O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL será feito através de boleto bancário que será enviado ao representado via e-mail (ou outra forma deliberada na CCT), com prazo de pagamento; A Contribuição terá como base o Capital Social da Empresa, a tabela encontra-se disponível no SINVAR-SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TOLEDO.

PARÁGRAFO QUINTO: As empresas que optarem em exercer o direito de oposição ao recolhimento da contribuição assistencial deverão fazê-lo no prazo de 20 dias (vinte) contados da data do registro desta convenção coletiva de trabalho, por meio de ofício encaminhando diretamente ao Sindicato Patronal ou via correio eletrônico, assinado:

a) de forma manuscrita, pelo representante legal da empresa;ou

b) assinado digitalmente, por certificado digital da empresa, ou

c) por meio eletrônico, através de e-mail com domínio que identifique a empresa não sendo válido por outro domínio, para o endereço eletrônico sinvartoledo@gmail.com.

PARÁGRAFO SEXTO: As empresas constituídas após a assinatura da presente Convenção recolherão a CONTRIBUIÇÃO ASSITENCIAL PATRONAL até o dia 30 do mês subsequente à abertura do estabelecimento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

A cobrança da taxa negocial de todos os integrantes da categoria profissional, desde que respaldada por assembleia legitima, representativa, democrática, e regularmente convocada, 'assegurada a ampla participação de todos os representados, associados ou não ao sindicato, e em observância a decisão na Assembleia Geral Extraordinária do dia 14/05/2026, deverão os Srs. Empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa Negocial, em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PALOTINA**, no valor equivalente a 6% (seis por cento) da remuneração “per-capita”, limitado a **R$ 110,00 (cento e dez reais)** por funcionário, divididos em duas parcelas sendo que os descontos serão nas folhas **subsequentes ao registro da CCT.**

Parágrafo Primeiro: O valor acima mencionado de cada empregado, não poderá ser superior R$ 110,00 (cento e dez reais), nos termos da assembleia realizada no dia 14/05/2026.

Parágrafo Segundo: Em caso de não recolhimento até as datas aprazadas, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Artigo 600 da C.L.T.; haverá taxa para os novos empregados admitidos após a data-base (JUNHO) com o prazo de 10 (dez) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior, com desconto no segundo mês de contrato;

Parágrafo Terceiro: O desconto da Taxa Negocial se faz no estrito interesse da entidade sindical subscritora e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria e para as negociações coletivas, conforme estabelecido na Assembleia Geral Extraordinária, assessorias trabalhistas e jurídicas, bem como a manutenção e conservação da sede para uso dos empregados interessados.

Parágrafo Quarto: Fica assegurado aos empregados não associados ao sindicato obreiro, o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial profissional por manifestação redigida, assinada e entregue na sede do ente sindical ou enviada a este por meio dos correios com aviso de recebimento (AR) ou carta registrada, no prazo mínimo de 3(três) dias e no máximo de 10(dez) dias.

Parágrafo Quinto: Cada comerciário deverá agendar seu horário pelo fone (44 9 9721 1116)e deverá trazer a sua carta individualmente assinada, em duas vias devidamente manuscrita contendo seus dados pessoais de identificação como: Nome CPF, RG, Email , telefone, e dados da empresa razão social, CNPJ e o telefone, o Sindicato recepcionará a oposição e fornecerá o ciente para evitar o desconto em folha. O disposto no parágrafo quarto é aplicado aos empregados da sede do sindicato obreiro, sendo que os empregados de outras cidades que integram a base do sindicato obreiro, que quiserem se opor aos descontos, poderão fazer o mesmo, via carta registrada, com (AR)endereçada ao sindicato obreiro; as instruções de como se opor, encontra se disponíveis no site da entidade www.sindecop.com.br.

Parágrafo Sexto: É proibido aos Empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados, os gerentes de lojas e representantes da área de Recursos Humanos e Financeiros a adoção de qualquer procedimento que venha induzir os empregados a apresentarem cartas de oposição ao desconto da taxa negocial, ou elaborarem modelos a serem copiados pelos empregados.

Parágrafo Sétimo: Para fins de contagem do prazo de 10 (dez) dias estabelecido para apresentação de carta de oposição à contribuição prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, será considerada como termo inicial a data do registro e arquivamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho em Cartório de Registro, independentemente da data de registro ou depósito perante o Ministério do Trabalho e Emprego. **O prazo terá início no primeiro dia útil subsequente ao reconhecimento das assinaturas em cartório**.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPRESAS E EMPREGADOS ABRANGIDOS

A Convenção Coletiva de Trabalho abrange as empresas e empregados das respectivas categorias econômicas e profissionais em, **Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos** (Atacado e varejo no mesmo local), nos municípios de **Maripá/PR Palotina/PR e Terra Roxa/PR.**

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADE

Ficam mantidas as disposições referentes às penalidades, com os ajustes acordados entre as partes, ou seja fica estipulado multa do menor salário desta convenção, por infração, independente do contido no ART 412 do CC, dividida igualmente entre a parte prejudicada e o Sindicato dos Empregados

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RENEGOCIAÇÃO

As cláusulas sociais deste instrumento coletivo terão vigência no período de 01 de Junho de 2026 à 31 Maio de 2027, enquanto as cláusulas econômicas viger-se-ão no mesmo período.

Parágrafo Único: 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, para adoção de medidas que julgarem necessárias..

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CELEBRAÇÃO DE ACT

Para celebração de acordos coletivos de trabalho junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio, a critério da entidade ficará dispensada de publicar editais para convocações dos interessados, sendo tais formalidades supridas por termo de celebração do ACT e respectiva lista de assinaturas dos interessados.

}

LORI FEHMBERGER FREHLICH
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PALOTINA

GILBERTO FURLAN
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TOLEDO

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA DO ROL 2026

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.