CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003364/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/11/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065376/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.208453/2026-97
DATA DO PROTOCOLO: 12/11/2026

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FCO BELTRAO, CNPJ n. 78.123.999/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL IVAN ROSANELI;

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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **"Profissional dos Empregados no Comércio do Plano da CNTC."** , com abrangência territorial em **Ampére/PR, Barracão/PR, Capanema/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Marmeleiro/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Pérola d'Oeste/PR, Planalto/PR, Pranchita/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, São Jorge d'Oeste/PR e Verê/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

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

a) Aos empregados em contrato de experiência, de até 90 dias, fica assegurado piso salarial equivalente ao salário mínimo nacional vigente. Atualmente, **R$ 1621,00 (Mil seiscentos e vinte e um reais);**
b) Aos empregados de limpeza e guarda, fica assegurado piso salarial de **R$ 2.009,0**0 **(Dois mil e nove reais);**
c) Aos demais empregados, após o período de experiência fica assegurado piso salarial de **R$ 2.214,00 (Dois mil e duzentos e quatorze reais);**
d) Aos vendedores comissionados, fica garantido aos comissionados piso salarial de **R$ 2.232,00 (Dois mil duzentos e trinta e dois reais)**, após o período de experiência.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

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

Aos empregados novos, admitidos após 1º de junho de 2025, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, desde que não estejam em contrato de experiência expressamente firmado.

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.

CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As **diferenças salariais** havidas a partir de **01 de junho 2026**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas até a data limite para pagamento dos salários do mês de novem**bro de 2026**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

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

CLÁUSULA OITAVA - 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 limpeza, guarda, e aos contínuos, cujo referido percentual é de 16% (dezesseis por cento).

CLÁUSULA NONA - 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 **(R$2.214,00)**, 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 diferença.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO DIA DO COMERCIÁRIO SECFB

Em reconhecimento ao **Dia do Comerciário – 30 de outubro**, como vantagem adicional decorrente da negociação coletiva realizada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Francisco Beltrão – SECFB, será concedido ao empregado **sócio ou contribuinte do Sindicato**, admitido até **31/07/2026** ou que já tenha cumprido o período de experiência, um abono correspondente a **R$ 90,00 (noventa reais)**, no fechamento da folha salarial de novembro, sendo pago até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro, em vale-compras, cartão de benefícios ou dinheiro, em caráter indenizatório, sem reflexos de quaisquer naturezas.

Parágrafo primeiro: Consideram-se contribuintes, para os fins desta cláusula, os trabalhadores que não tenham exercido o direito de oposição ao desconto da contribuição negocial prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo: No caso do aprendiz ou trabalhador em tempo parcial, com jornada inferior a 30 (trinta) horas semanais, o valor poderá ser pago proporcionalmente à carga horária contratada.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 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 CTPS, o referido contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MENORES

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social física ou eletrônica, serão anotadas a função exercida, alterações de salários e percentuais de comissão, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.
Parágrafo único: 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 e-Social dentro dos prazos legais.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado obedecerá às seguintes regras:

a) Ao empregado que tiver menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, será concedido aviso prévio de 30 (trinta) dias;

b) A partir de: 01(um) ano 33 (trinta e três) dias, 02 (dois) anos 36 (trinta e seis) dias, 03 (três) anos 39 (trinta e nove) dias, 04 (quatro anos 42 (quarenta e dois) dias, 05 (cinco) anos 45 (quarenta e cinco) dias, 06 (seis) anos 48 (quarenta e oito) dias, 07 (sete) anos 51 (cinquenta e um) dias, 08 (oito) anos 54 (cinquenta e quatro) dias, 09 (nove) anos 57 (cinquenta e sete dias), 10 (dez) anos 60 (sessenta) dias, 11 (onze) anos 63 (sessenta e três) dias, 12 (doze) anos 66 (sessenta e seis) dias, 13 (treze) anos 69 (sessenta e nove) dias, 14 (quatorze) anos 72 (setenta e dois) dias, 15 (quinze) anos 75 (setenta e cinco) dias, 16 anos 78 (setenta e oito) dias, 17 (dezessete) anos 81 (oitenta e um) dias, 18 (dezoito) anos 84 (oitenta e quatro) dias, 19 (dezenove) anos 87 (oitenta e sete) dias, 20 (vinte) anos 90 dias, nos termos da lei 12.506/11.

c) Ao empregado que contar com tempo de serviço acima de 20 (vinte) até 25 (vinte e cinco) anos na mesma empresa terá direito a 95 (noventa e cinco) dias de aviso prévio; acima de 25 (vinte e cinco) até 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa 105 (cento e cinco) dias; acima de 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa 120 (cento e vinte) dias.

d) O cumprimento do aviso prévio trabalhado é limitado a 30 (trinta) dias, nos termos do artigo 488 da CLT, devendo em qualquer hipótese ser indenizado o restante.

e) O aviso prévio devido pelo empregado ao empregador é limitado a 30 (trinta) dias.

f) O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador poderá solicitar a imediata liberação. Percebendo nesta hipótese o pagamento do salário pelos dias eventualmente trabalhados no respectivo período. No caso de cumprimento parcial, ou ausência total do cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, não será em qualquer hipótese cobrado e/ou descontado do empregado nenhum valor pela ausência do trabalho no período.

g) Prestadores de serviço militar que engajarem no mesmo, poderão requerer o desligamento da empresa independentemente de concessão do aviso prévio, seja trabalhado ou indenizado. Assim como as empresas poderão desligá-lo sem exigir o cumprimento do aviso ou pagamento do respectivo valor.

h) 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. Tal normativa é válida a partir da data de registro do presente instrumento normativo.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTÁGIO

Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido na Lei, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula 3ª, letra "c" desta Convenção Coletiva, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

a) Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar;

b) Não se admite a contratação de estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, contínuo e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias o período de estágio nas funções de balconista e vendedor.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As empresas que tiverem acima de quarenta funcionários deverão manter em seu quadro de trabalhadores 5% (cinco por cento) de PcD´s, desde que o trabalhador esteja apto para exercer a função.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES E MAQUIAGEM

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO APÓS AS 19H

Os empregados do comércio que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após às 19h, farão jus a um lanche, fornecido pelo empregador, ou ao pagamento equivalente a **R$ 32,00 (trinta e dois reais)**, por dia em que ocorrer tal situação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

a) Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida na cláusula 3ª, letra "D", 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.

b) 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.

c) 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.

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.

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 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.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - VALE-TRANSPORTE DOS EMPREGADOS

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. Portanto, cada empregador somente está 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.

a) 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, pelos quais, os empregados assinarão o recebimento.

b) 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.

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DO ESTUDANTE

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA JORNADA DE TRABALHO E DA COMPENSAÇÃO SEMANAL

Fica autorizada às empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a adoção de jornada diária de até 8 horas e 24 minutos, distribuída em cinco dias de trabalho por semana, totalizando 42 horas semanais, durante o período de transição estabelecido pela Emenda Constitucional nº 141/2026.

Parágrafo primeiro: A jornada diária superior a oito horas, observado o limite de 8 horas e 24 minutos, será considerada compensação regular da jornada semanal, não caracterizando trabalho extraordinário, desde que

respeitado o limite de 42 horas semanais.

Parágrafo segundo: As empresas poderão estabelecer escalas de trabalho com horários e dias de descanso variáveis, inclusive aos sábados e domingos, conforme a necessidade operacional, respeitados os descansos legais e as disposições desta Convenção.

Parágrafo terceiro: A adoção do regime previsto nesta cláusula poderá ocorrer mediante organização das escalas pela empresa, independentemente de acordo individual específico, observadas as demais exigências legais.

Parágrafo quarto: Encerrado o período de transição, a jornada deverá ser ajustada ao limite constitucional de 40 horas semanais, sem redução salarial.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA DESCANSO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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: 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 grave do cônjuge ou filho menor, ou dependente previdenciário até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação por atestado médico.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGULAMENTAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

Os representantes legais da categoria econômica e profissional, celebram condições para o trabalho realizado em domingos, feriados, final de ano e carnaval. Essas condições têm por objetivo, adequar o cenário legislativo trabalhista à realidade econômica da região abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, bem como trazer transparência, equilíbrio e segurança jurídica aos contratos de trabalho. As condições celebradas pelas partes, legalmente constituídas, são as seguintes:

1. Horários Especiais de Fim de Ano

O aumento no fluxo comercial gerado nesse período do ano, demanda um elastecimento no horário de atendimento ao público. Portanto, FACULTA-SE ao empregador estender o horário normal de atendimento ao público, nos limites (data e horário) a seguir especificados:

1ª Semana de dezembro de 2026 (Segunda a Sexta), expediente normal;
Dia 05 de dezembro de 2026 (Sábado), até 16h;
Dia 06 de dezembro de 2026 (Domingo), das 13h às 19h;
De 07 a 11 de dezembro de 2026 (Segunda a Sexta), até 19h;
Dia 12 de dezembro de 2026 (Sábado), até 19h;
Dia 13 de dezembro de 2026 (Domingo), das 13h às 19h;

De 14 a 18 de dezembro de 2026, até 21h;
Dia 19 de dezembro de 2026 (Sábado), até 19h;
Dia 20 de dezembro de 2026 (Domingo), das 13h às 19h;
De 21 a 23 de dezembro de 2026 (Segunda a Quarta) até às 21:30h;
Dia 24 de dezembro de 2026 (Quinta), até às 15h;
Dia 26 de dezembro (Sábado), expediente normal;
Dia 27 de dezembro de 2026 (Domingo), fechado;
Dia 31 de dezembro de 2026 (Quinta), até às 12h;
Dia 02 de janeiro de 2027 (Sábado), expediente normal;

As horas extraordinárias realizadas de segunda a sábado, ocorridas entre o período de 05 de dezembro de 2026 a 30 de dezembro de 2026, poderão ser compensadas pela redução da jornada de trabalho nos dias 24 e 31 de dezembro de 2026. A referida compensação observará a proporção de 1h trabalhada para 1h30 compensada. Se restar saldo positivo de horas, deverá ocorrer a remuneração deste saldo, como hora extraordinária, acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento do mês de dezembro de 2026.

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).

Ressaltamos que é liberalidade e responsabilidade do empregador a gestão de pessoal a fim de estender o atendimento ao público, 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.

2. Do trabalho aos domingos

FACULTA-SE ao empregador, observada a lei municipal, a abertura do estabelecimento comercial e utilização da mão de obra de seus empregados, aos domingos. Optando este pela abertura, pagará aos empregados que trabalharem no domingo, uma gratificação, de caráter indenizatório, no valor mínimo de **R$ 60,00 (sessenta reais)** e as horas trabalhadas deverão ser remuneradas, como extras, 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 domingos 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.

3. Do Trabalho Realizado nos 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.

4. Carnaval

Não haverá expediente na terça feira de carnaval, podendo esta jornada ser compensada em horas extraordinárias realizadas no prazo de até 60 dias após a referida data.

Parágrafo primeiro: As condições mais favoráveis já praticadas sobre os temas acima tratados, deverão ser mantidas.

Parágrafo segundo: Penalidade: pelo descumprimento da presente cláusula, fica estipulada multa no valor de um piso salarial previsto para as demais funções, na CCT vigente, em favor dos prejudicados (empregados, empregadores, e sindicatos celebrantes). Sendo aplicada em dobro no caso de reincidência.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATIVIDADES SINDICAIS

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

a) 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;

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 DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a encaminhar ao Sindicato dos Empregados relatório 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. 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 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 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Em conformidade com o disposto nos incisos III e IV do artigo 8.º da Constituição da República, tema 935 do STF, art. 8° 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 da Assembleia Geral da Categoria Profissional, considerando que os empregados associados já contribuem regularmente para o custeio da entidade sindical mediante o pagamento de mensalidade associativa, deverão as empresas descontar de seus empregados, beneficiados por este instrumento coletivo e que não são associados ao Sindicato, a título de Contribuição Negocial/Assistencial, e recolher ao Sindicato Profissional, a importância correspondente a 10% (dez por cento) do salário nominal de cada empregado, limitado ao teto de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais). Este percentual será dividido em 2 (duas) parcelas de 5% (cinco por cento) cada, observando o teto de R$ R$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) por parcela. Quanto à data do referido desconto, a primeira parcela será descontada até a folha de pagamento do mês de novembro/2026 e a segunda parcela até a folha de pagamento do mês de janeiro/2027.

Parágrafo primeiro: Para fins de apuração da Contribuição Negocial/Assistencial prevista nesta cláusula, considerar-se-á como base de cálculo o salário nominal mensal do empregado vigente no mês do desconto, independentemente da quantidade de dias efetivamente trabalhados, do gozo de férias ou de qualquer outra circunstância que resulte em remuneração proporcional no respectivo mês, observado o teto previsto no caput, vedada a utilização de remuneração proporcional como base de cálculo da contribuição.

Parágrafo segundo: Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores, não associados, ao desconto da referida contribuição, devendo o mesmo, de acordo com as orientações do Ministério Público do Trabalho, ser exercido, em relação à primeira parcela, no prazo de 20 dias a contar da data de registro deste instrumento coletivo. Quanto à segunda parcela, os trabalhadores poderão exercer o direito à oposição a qualquer tempo, no entanto, não haverá devolução de valores de parcelas já vencidas, recolhidas ou não ao Sindicato Profissional.

Parágrafo terceiro: 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 quarto: O trabalhador não associado poderá exercer o direito previsto nos parágrafos anteriores, inclusive, podendo agendá-lo verbalmente, nos seguintes locais e horários: Francisco Beltrão/PR, na sede da entidade localizada na Rua Pernambuco, 111, Centro, fone: (46) 3524-1819, com horário de atendimento de segunda a sexta-feira das 08h às 12h e das 13:30h às 17h e; Dois Vizinhos/PR, na subsede da entidade, localizada na Rua Pará, 38, Centro, fone: (46) 3536-3106, com horário de atendimento de segunda a sexta-feira das 08h às 12h e das 13:30h às 17h.

Parágrafo quinto: O trabalhador deverá portar, no ato da oposição, um documento de identificação com foto (físico ou digital) e o holerite (físico ou digital) mais recente para fins de registro e orientações.

Parágrafo sexto: 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 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 sétimo: O empregador ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento de 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 oitavo: O desconto da Contribuição Negocial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a custear os seus serviços sindicais voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e, principalmente, para a conservação das negociações coletivas que visam a celebração das Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho, indispensáveis para o equilíbrio das relações laborais.

Parágrafo nono: As empresas, como gestoras da folha de pagamento de seus empregados, efetuarão o desconto da Contribuição Negocial, nos termos estabelecidos nesta cláusula, atuando como simples intermediários. Ou seja, não cabe a empresa nenhum ônus judicial ou extrajudicial em razão do referido desconto, desde que tenham cumprido os termos estabelecidos na referida cláusula. Não descontado os valores estabelecidos nesta cláusula por livre iniciativa da empresa, não poderá retroceder os descontos nos pagamentos dos salários nos meses posteriores, ficando a empresa, responsável pelos pagamentos conforme previsto nesta cláusula.

Parágrafo décimo: 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 nesta 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 referida cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL DOS EMPREGADOS

A empresa fará o desconto em folha das mensalidades dos trabalhadores que se associarem ao SECFB, conforme art. 545 da CLT, cujo valor corresponde à 1% (um por cento) do piso salarial da categoria a que o trabalhador pertence, conforme previsto no Estatuto Social da entidade sindical e aprovado pela respectiva Assembleia Geral Extraordinária.

Parágrafo primeiro: O SECFB enviará às empresas ofício e cópia da ficha de associação física ou eletrônica, devidamente assinada pelo trabalhador, com a autorização para o desconto, sendo que o mesmo deve ser feito mensalmente a partir do fechamento da primeira folha de pagamento após a data da comunicação pela entidade sindical.

Parágrafo segundo: Os valores descontados a título de mensalidade sindical serão repassados por guia específica e não se confundem com outras contribuições que forem instituídas por deliberação da categoria profissional através da entidade representativa de classe.

Parágrafo terceiro: A ausência de repasse dos valores efetivamente descontados dos trabalhadores associados no prazo determinado será penalizada com juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido.

Parágrafo quarto: O trabalhador associado fica isento da contribuição negocial e desobrigado de manifestar a oposição no prazo previsto na cláusula sobre este tema.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

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.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPRESAS E EMPREGADOS ABRANGIDOS

A Convenção Coletiva de Trabalho abrange as empresas e empregados das respectivas categorias econômicas e profissionais no comércio varejista, nos municípios de Ampere/PR, Barracão/PR, Bela Vista Do Caroba/PR, Boa Esperança Do Iguaçu/PR, Bom Jesus Do Sul/PR, Capanema/PR, Cruzeiro Do Iguaçu/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Flor Da Serra Do Sul/PR, Manfrinópolis/PR, Marmeleiro/PR, Nova Esperança Do Sudoeste/PR, Nova Prata Do Iguaçu/PR, Pérola D'oeste/PR, Pinhal Do São Bento/PR, Planalto/PR, Pranchita/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Salto Do Lontra/PR, Santa Izabel Do Oeste/PR, Santo Antônio Do Sudoeste/PR, São Jorge D'oeste/PR e Verê/PR.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

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.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

}

DANIEL IVAN ROSANELI
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FCO BELTRAO

ULISSES PIVA
PRESIDENTE
SINDICATO PATRONAL DO COMERCIO VAREJISTA DE PATO BRANCO

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE 2026/2027

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.