CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003363/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/11/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR048704/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.208452/2026-42
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

Fica assegurado, **a partir de 1º de junho de 2026**, aos empregados da categoria anteriormente detalhada, os seguintes pisos salariais:

a) Aos empregados em contrato de experiência, por até 90 dias, o salário-mínimo nacional vigente;

b) Empacotador/pacoteiro, **R$ 1.877,00 (um mil oitocentos e setenta e sete reais);**

c) Aos demais empregados, **R$ 2.214,00 (dois mil e duzentos e quatorze reais);**

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

e) 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 **"c"**, desta cláusula, acrescido de 10% (dez por cento).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - 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 2025**, serão reajustados, em **1º de junho de 2026**, com a aplicação do percentual de **6,00% (seis por cento).**

Parágrafo primeiro: Aos empregados admitidos após **1º de junho de 2025**, será garantido o reajuste salarial, proporcional ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

Mês/Ano de Admissão	Índice Acumulado	Mês/Ano de Admissão	Índice Acumulado
Junho/2025	6,00%	Dezembro/2025	4,86%
Julho/2025	5,68%	Janeiro/2026	4,56%
Agosto/2025	5,68%	Fevereiro/2026	4,02%
Setembro/2025	5,68%	Março/2026	3,24%
Outubro/2025	4,94%	Abril/2026	1,99%
Novembro/2025	4,90%	Maio/2026	0,88%

Parágrafo segundo: As diferenças salariais havidas a partir de 1º de junho de 2026, 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.

CLÁUSULA QUINTA - 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.

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 a 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 SALÁRIO 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, entre outros, desde que haja consentimento por escrito do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BÔNUS SECFB DIA DO COMERCIÁRIO - 30 DE OUTUBRO

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$ 115,00 (cento e quinze 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 TERCEIRA - 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% (sessenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem as 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 **"c” (R$2.214,00)**. 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 SEXTA - LOCAIS APROPRIADOS/LANCHE

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

Parágrafo único: LANCHE - 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$ 34,00 (trinta e quatro reais)**, por dia em que ocorrer tal situação.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 empregado 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 OITAVA - 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 NONA - 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.

Parágrafo único: 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 e fornecido ao trabalhador uma cópia do contrato que for assinado, assim como prestadas as informações que se fizerem necessárias.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - RESCISÃO/HOMOLOGAÇÃO

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na CTPS física ou digital, comunicando a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos no art. 477 da CLT.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 primeiro: 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 termino dos 30 dias, quando o aviso prévio for trabalhado.

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.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 "c" (R$ 2.214,00),** 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - CONDIÇÕES IGUAIS DE TRABALHO A 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 TRIGÉSIMA - DA PROTEÇÃO À 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.

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

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

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

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

A partir de 16 de dezembro de 2026, a jornada observará os limites e condições previstos na Emenda Constitucional nº 141/2026, CLT e na Lei federal n° 12.790/2013, facultada, durante o período de transição, a distribuição de 42 (quarenta e duas) horas semanais em 05 (cinco) dias de trabalho, com jornada diária de até 08 (oito) horas e 24 (vinte e quatro) minutos, respeitadas as demais disposições desta CCT.

Parágrafo primeiro: A jornada diária superior a 8 (oito) horas, nos limites previstos no caput, destina-se à distribuição da jornada semanal e não será considerada extraordinária, desde que respeitado o limite semanal estabelecido nesta cláusula.

Parágrafo segundo: A distribuição dos dias de trabalho e descanso observará as demais disposições desta CCT, e a legislação vigente. Encerrado o período de transição, a jornada semanal deverá ser adequada ao limite constitucional de 40 (quarenta) horas, sem redução salarial.

Parágrafo terceiro: Tendo em vista as demandas de atendimento do setor supermercadista no final de ano, fica autorizado excepcionalmente no mês de dezembro de 2026, a possibilidade de distribuir os dias de descanso de forma diferenciada, assegurando, na média, 02 (dois) dias de repouso semanal remunerado no mês-calendário em questão, e garantindo no mínimo 01 (um) dia de descanso a cada seis dias trabalhados, nos termos do art. 7º, § 2º, da Emenda Constitucional nº 141/2026 e desde que respeitadas as disposições desta CCT e as demais normas legais aplicáveis.

Parágrafo quarto: Excepcionalmente, nos dias 24 e 31 de dezembro de 2026, as empresas da categoria econômica dos mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos, deverão fechar o estabelecimento para acesso ao público até às 18:00hrs.

Parágrafo quinto: Outras disposições e adequações necessárias sobre o tema poderão ser tratados pelas empresas diretamente com o sindicato laboral via ACT, com a participação obrigatória da entidade patronal, ou via termo aditivo a ser discutido entre as partes.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - DOMINGOS

Para todos os empregados(as) o repouso semanal remunerado - RSR será fruído, preferencialmente, aos domingos, na forma da Consolidação das Leis do Trabalho, Lei n° 10.101/2000 e demais.

Parágrafo primeiro: Para as trabalhadoras mulheres, não havendo esta possibilidade do *caput,* deverá ser observada a regra constante no art. 386 da CLT, pela qual o repouso semanal deverá coincidir com o domingo ao menos 01 (uma) vez, a cada dois domingos, ou seja, um domingo trabalhado e um domingo de folga (1 x1).

Parágrafo segundo: Para os trabalhadores homens, não havendo esta possibilidade do *caput*, o repouso semanal deverá coincidir com o domingo ao menos 01 (uma) vez, após 2 (dois) domingos de trabalho consecutivos (2x1), conforme previsão no art. 6° da Lei n° 10.101/2000.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - DO TRABALHO EM FERIADOS E DATAS FESTIVAS

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

Data	Dia da Semana	Evento
25/12/2026	Sexta-feira	Natal
01/01/2027	Sexta-feira	Confraternização universal
28/03/2027	Domingo	Páscoa
01/05/2027	Sábado	Dia do Trabalhador

Parágrafo primeiro: Nos dias 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 assegurado a todos os trabalhadores, independentemente de filiação sindical ou contribuição negocial, o pagamento das horas laboradas com adicional de 100% ou, alternativamente, a concessão de folga compensatória no prazo máximo de 30 dias antes até 60 dias após o feriado, além do DSR semanal, ou seja, nos casos em que for optado pela concessão da folga do feriado, a mesma não poderá ser descontada via banco de horas.

Parágrafo terceiro: Além da remuneração ou da folga compensatória prevista no parágrafo segundo, fica instituído, por força da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bônus indenizatório de valorização da negociação coletiva, no valor de R$ 67,00 (sessenta e sete reais) por feriado laborado, quando adotado o pagamento das horas laboradas com adicional de 100%, ou de R$ 112,00 (cento e doze reais) por feriado laborado, quando adotada a concessão de folga compensatória, obrigatório apenas aos trabalhadores que não tenham efetuado a entrega da carta de oposição e observadas as demais condições previstas neste instrumento.

Parágrafo quarto: Caso o trabalhador, por sua livre iniciativa, não cumpra a jornada total para a qual foi convocado, poderá a empresa remunerar o bônus indenizatório proporcionalmente ao trabalho realizado.

Data	Evento	Forma de Pagamento
07/09/2026	Independência do Brasil	Horas com adicional de 100% + 67 reais ou folga compensatória + 112 reais
12/10/2026	Padroeira do Brasil	
02/11/2026	Finados	
15/11/2026	Proclamação da República	
20/11/2026	Consciência Negra	
26/03/2027	Sexta-feira Santa	
21/04/2027	Tiradentes	
Por Município	Demais Feriados Municipais Cívicos ou Religiosos	

Parágrafo quinto: O bônus previsto no parágrafo anterior constitui vantagem adicional decorrente da negociação coletiva realizada pelas entidades sindicais signatárias e possui natureza indenizatória, não se confundindo com a remuneração pelo trabalho realizado em feriado, nem com a folga compensatória, que são asseguradas indistintamente a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo sexto: 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 sétimo: 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 **2027/2028**, fica ajustado a permissão para a abertura nos feriados do mês de junho e julho de 2027, sendo mantidas as garantias do Parágrafo Segundo com a correção da gratificação para o valor de **R$ 72,00 (setenta e dois reais)** para os feriados pagos com adicional de 100% e de **R$ 121,00 (cento e vinte e um reais)** para os feriados em que será concedida folga compensatória.

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, relatório contendo o nome dos empregados e os respectivos salário, 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/ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Em conformidade com o disposto nos incisos III IV, 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 e aprovação de Assembleia Geral da Categoria Profissional, deverão as empresas descontar de seus empregados, beneficiados por este instrumento coletivo e que não são associados ao Sindicato, a título de Contribuição Negocial, 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 SEXTA - MENSALIDADE SINDICAL DOS EMPREGADOS

As empresas farão 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 clausula sobre este tema.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 com atividades de Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e Varejo no mesmo local), não sendo associadas, que tenham acima de 5 (cinco) funcionários, recolherão em favor do Sindicato Patronal, o valor de R$ 1.900,00, (um mil e novecentos 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 OITAVA - 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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: Ampére/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 PRIMEIRA - 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 "c" (R$ 2.214,00)**, em favor da parte prejudicada, sendo aplicada em dobro, no caso de reincidência.

}

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

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.