

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO E DO COMERCIO VAREJISTA DE CIANORTE, CNPJ n. 80.909.799/0001-72, neste ato representado(a) por sua Presidente, Sr(a). SOLANGE SALVADOR RUIZ; e

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CIANORTE, CNPJ n. 76.714.054/0001-80, neste ato representado(a) por sua Presidenta, Sra. MAFALDA GENEROSA MATSUNO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2026 a 31 de maio de 2027 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos empregados no comércio do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Guaporema/PR, Indianópolis/PR, Japurá/PR, Jussara/PR, Rondon/PR, São Tomé/PR, Tapejara/PR, Terra Boa/PR e Tuneiras Do Oeste/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL - Vigência 01/06/2026 a 31/05/2027

os termos do art. 4º da Lei nº12.790, de 14 de março de 2013, os pisos salariais dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho ficam fixados, a partir de **1º DE JUNHO DE 2026**, da seguinte forma:

A) Aos empregados que exerçam atividade laboral como "office-boys" (contínuos) fica garantido o piso salarial de R\$ 1.894,00 (um mil oitocentos e noventa e quatro reais);

B) Aos empregados que exerçam atividade laboral como jardineiros, entregadores, empacotadores, guarda-volumes, assegura-se o piso salarial de R\$ 2.001,00 (dois mil e um reais);

C) Aos empregados de copa, cozinha, limpeza, portaria, vigilância e guarda, movimentadores de mercadorias, repositores, e demais empregados, assegura-se o piso salarial de R\$ 2.216,00 (dois mil duzentos e dezesseis reais);

D) Aos empregados comissionados, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima mensal de R\$ 2.348,00 (dois mil trezentos e quarenta e oito reais);

E) Aos padeiros, confeitadores e açougueiros fica estipulado o piso salarial de R\$ 2.453,00 (dois mil quatrocentos e cinquenta e três reais);

F) Para os empregados contratados a título de experiência, fica assegurado a remuneração mínima mensal de R\$ 1.894,00 (um mil oitocentos e noventa e quatro reais). Após o período de experiência (30/60 ou 90 dias) fica convencionado a remuneração de acordo com as demais funções acima.

G) Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo (nacional) hora.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL - Vigência 01/06/2026 a 31/05/2027.

Conforme valores já atualizados e estabelecidos na cláusula terceira, os pisos salariais ficam corrigidos com a aplicação do percentual de **5,50% (cinco vírgula cinquenta por cento)**. Para os funcionários que recebem acima do piso salarial, os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de **Junho de 2025**, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em **1º DE JUNHO DE 2026**, com a aplicação do percentual de **5% (cinco por cento)**.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados admitidos após **1º DE JUNHO DE 2025**, será garantido o reajuste previsto nesta cláusula, proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela que segue:

Mês/Ano de Admissão	Índice Acumulado	Mês/Ano de Admissão	Índice Acumulado
Junho/2025	5,00%	Dezembro/2025	2,50%
Julho/2025	4,58%	Janeiro/2026	2,08%
Agosto/2025	4,16%	Fevereiro/2026	1,66%
Setembro/2025	3,75%	Março/2026	1,25%
Outubro/2025	3,33%	Abril/2026	0,83%
Novembro/2025	2,91%	Maió/2026	0,42%

Parágrafo Segundo: COMPENSAÇÕES: 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 judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrução Normativa nº 4, do T.S.T., alínea XXI).

A) As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **Junho de 2025**.

B) As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **Junho de 2025**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Parágrafo Terceiro: DIFERENÇAS SALARIAIS: As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas em até 02 (duas) parcelas nas folhas de pagamento dos meses de **setembro e outubro 2026**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - 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.

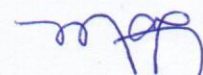
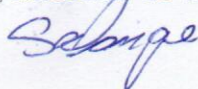
CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS

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, e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA SALARIAL

Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento).



CLÁUSULA OITAVA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL / FALIDAS

REG. TITS. DOCS. PJ.
02/07
FLS: 107
QUANTO: PR

As empresas em recuperação judicial e a massa falida que continuar a operar e as empresas que comprovem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS

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

Parágrafo Primeiro: Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á à média das comissões pagas no ano, a contar de Janeiro; no caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo; para pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos doze meses.

Parágrafo Segundo: As comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença maternidade, serão atualizadas com base no INPC-ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice, será adotado o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DE MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

Parágrafo Terceiro: Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, se houver aceitação pelo INSS.

Parágrafo Quarto: É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/1949) 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras, eventualmente trabalhadas, serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as primeiras 30 (trinta) horas, 65% (sessenta e cinco por cento) de 31 (trinta e uma) a 50 (cinquenta) horas, 85% (oitenta e cinco por cento) de 51 (cinquenta e uma) a 75 (setenta e cinco) horas, e de 100% (cem por cento) de 76 (setenta e seis) horas em diante; Conforme exige o art. 3º da Lei nº 12.790/2013, qualquer alteração da jornada normal de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais é possível mediante a celebração de convenção coletiva de trabalho entre os sindicatos convenientes.

Parágrafo Primeiro: Os comissionados farão jus somente ao adicional das horas extras prestadas (conforme escala prevista na cláusula ADICIONAL DE HORAS EXTRAS), considerando que as mesmas já estão remuneradas pelas comissões de suas vendas, exceto as horas prestadas quando da realização de outras tarefas, que não vendas.

Parágrafo Segundo: Será pago descanso semanal remunerado (DSR), sobre as horas extras, conforme Lei nº 7.415/85 e Enunciado da Súmula 172 do T.S.T., sendo dividido o número de horas extras, pelos dias úteis e multiplicando pelos números de domingos e feriados do mês de competência.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

Selenge

Off

O trabalho noturno, como definido em lei, será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Para caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade deverão ser observadas as disposições do Artigo 195, da C.L.T.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Na forma da Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, as empregadoras concederão vale-transporte aos empregados que os utilizarem em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas transportadoras, pelo número de deslocamentos diários multiplicado pelo número de dias úteis do mês. Em caso de labor em outros dias, o vale-transporte cobrirá também a estes.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – BÔNUS POR ASSIDUIDADE – Vigência 01/08/2026 a 31/05/2027.

As empresas pagarão aos seus empregados um bônus mensal de assiduidade no valor mínimo de **R\$ 70,00 (setenta reais)** a título de abono da categoria e com natureza exclusivamente indenizatória. O bônus não integrará a remuneração do empregado para qualquer finalidade, não se incorporará ao contrato de trabalho e não produzirá reflexos sobre verbas trabalhistas, previdenciárias ou fundiárias. O pagamento poderá ser realizado por meio da folha de pagamento, de cartão-alimentação ou de vale-compras, conforme critério adotado pela empresa.

Parágrafo Primeiro. Terá direito ao bônus mensal previsto no *caput* o empregado que, no mês imediatamente anterior ao pagamento:

- a) Não tenham registrado nenhuma falta não justificada ou atrasos superiores ao previsto no parágrafo primeiro do art. 58 da CLT;
- b) Não tenham apresentado mais de um atestado médico.

Ficam ressalvadas as ausências previstas no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nas cláusulas 35ª e 36ª da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2026/2027, bem como as ausências para consultas médicas ou odontológicas, desde que o empregado retorne imediatamente ao trabalho após a consulta.

Parágrafo Segundo: As empresas poderão, a seu critério, instituir bônus por assiduidade em valor igual ou superior a **R\$ 140,00 (cento e quarenta reais)**. Para fazer jus a esse benefício, o empregado não poderá ter registrado qualquer falta, seja justificada ou não, no mês anterior ao pagamento.

Ficam ressalvadas, para fins de concessão do bônus, as ausências decorrentes de casamento do empregado e aquelas previstas nas cláusulas 35ª e 36ª da CCT 2026/2027.

Parágrafo Terceiro. O empregado admitido até o dia 15, inclusive, terá direito ao bônus correspondente ao próprio mês de sua admissão, desde que atendidos os demais requisitos estabelecidos nesta cláusula. Da mesma forma, o empregado cujo desligamento ocorrer após o dia 15 terá direito ao bônus correspondente ao mês da rescisão, observados os critérios previstos nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIA DO COMERCIÁRIO

Em homenagem ao Dia do Comerciante – 30 de outubro – será concedida ao empregado do comércio uma gratificação correspondente a 01 (um) dia de sua remuneração mensal, auferida no mês de outubro, e uma gratificação correspondente a 01 (um) dia que poderá ser paga nas mesmas condições ou convertida em folga a critério do empregador, a ser concedida até o dia **31/maio/2027**.

Parágrafo primeiro: A gratificação de que trata esta cláusula deverá ser paga a todo empregado que

estiver com contrato de trabalho vigente na respectiva data, sem integração ao salário, constituindo-se em caráter indenizatório.

REG. TITS. DO
03/107
FLS:
QUANTO

Parágrafo Segundo: A empresa que optar pela concessão de 01 (um) dia de folga ao empregado na forma do constante no *caput* da presente cláusula deverá indenizar o valor correspondente a 01 (um) dia de remuneração mensal, caso o empregado tenha seu contrato de trabalho rescindido, por qualquer motivo, antes de lhe ser concedida a referida folga. Tal pagamento será realizado juntamente com as verbas rescisórias (TRCT).

Contrato de Trabalho / Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO E PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A rescisão contratual é um ato complexo que envolve os seguintes procedimentos legais: baixa na CTPS, conectividade junto à CEF, expedição do termo rescisório e da documentação para liberação de FGTS e habilitação do Seguro Desemprego (quando for o caso), pagamento das verbas rescisórias e homologação da rescisão pelo órgão competente.

Parágrafo Primeiro: As empresas executarão os referidos procedimentos legais no prazo de 10 (dez) dias corridos do encerramento do labor do empregado, independentemente da modalidade da rescisão contratual (dispensa com ou sem justa causa, pedido de demissão, etc.), sob pena de pagamento de salários até a data do cumprimento integral de tais obrigações, além da multa prevista no artigo 477, §8º da CLT, exceto quando, comprovadamente, o empregado ou o Sindicato Profissional der causa à mora.

Parágrafo Segundo: Todas as Rescisões de Contrato de Trabalho, acima de 1 (um) ano, serão homologadas no Sindicato dos Empregados mesmo após a entrada em vigor da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 desde que seja a pedido do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30 (trinta) dias para o empregado que conta com até 01 (um) ano de serviço incompleto na mesma empresa e, depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço da forma a seguir, em observância à Lei 12.506/2011 e à Nota Técnica nº. 184/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego: **a)** de 01 (um) ano até 02 (dois) anos incompletos de serviço na empresa, 33 (trinta e três) dias; **b)** de 02 (dois) anos até 03 (três) anos incompletos de serviço na empresa, 36 (trinta e seis) dias; **c)** de 03 (três) anos até 04 (quatro) anos incompletos de serviço na empresa, 39 (trinta e nove) dias; **d)** de 04 (quatro) anos até 05 (cinco) anos incompletos de serviço na empresa, 42 (quarenta e dois) dias; **e)** de 05 (cinco) anos até 06 (seis) anos incompletos de serviço na empresa, 45 (quarenta e cinco) dias; **f)** de 06 (seis) anos até 07 (sete) anos incompletos de serviço na empresa, 48 (quarenta e oito) dias; **g)** de 07 (sete) anos até 08 (oito) anos incompletos de serviço na empresa, 51 (cinquenta e um) dias; **h)** de 08 (oito) anos até 09 (nove) anos incompletos de serviço na empresa, 54 (cinquenta e quatro) dias; **i)** de 09 (nove) anos até 10 (dez) anos incompletos de serviço na empresa, 57 (cinquenta e sete) dias; **j)** de 10 (dez) anos até 11 (onze) anos incompletos de serviço na empresa, 60 (sessenta) dias; **k)** de 11 (onze) anos até 12 (doze) anos incompletos de serviço na empresa, 63 (sessenta e três) dias; **l)** de 12 (doze) anos até 13 (treze) anos incompletos de serviço na empresa, 66 (sessenta e seis) dias; **m)** de 13 (treze) anos até 14 (quatorze) anos incompletos de serviço na empresa, 69 (sessenta e nove) dias; **n)** de 14 (quatorze) anos até 15 (quinze) anos incompletos de serviço na empresa, 72 (setenta e dois) dias; **o)** de 15 (quinze) anos até 16 (dezesseis) anos incompletos de serviço na empresa, 75 (setenta e cinco) dias; **p)** de 16 (dezesseis) anos até 17 (dezesete) anos incompletos de serviço na empresa, 78 (setenta e oito) dias; **q)** de 17 (dezesete) anos até 18 (dezoito) anos incompletos de serviço na empresa, 81 (oitenta e um) dias; **r)** de 18 (dezoito) anos até 19 (dezenove) anos incompletos de serviço na empresa, 84 (oitenta e quatro) dias; **s)** de 19 (dezenove) anos até 20 (vinte) anos incompletos de serviço na empresa, 87 (oitenta e sete) dias; **t)** de 20 (vinte) anos até 25 (vinte e cinco) anos incompletos de serviço na empresa, 90 (noventa) dias; **u)** de 25 (vinte e cinco) anos até 30 (trinta) anos de serviço na empresa, 105 (cento e cinco) dias; **u)** acima de 30 (trinta) anos de serviço na empresa, 120 (cento e vinte) dias.

Saenger

me

Parágrafo Primeiro: O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, e, caso o aviso prévio do empregado seja superior a 30 dias, o mesmo será indenizado pelo período remanescente nos termos do parágrafo segundo.

Parágrafo Segundo: O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu parágrafo único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MENORES

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.).

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS

Fica terminantemente proibida a utilização de vendedores para a descarga de mercadorias vinda de fornecedores ou de outras unidades da empresa, bem como utilização dos vendedores para carga das mercadorias a serem entregues aos clientes.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME

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 e equipamentos individuais de proteção e segurança.

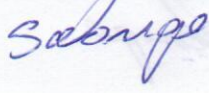
Parágrafo Único: Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 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 admitidas em direito.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional



CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 nº 8.213/91, artigo 118.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Parágrafo Único: Nos termos do artigo 2º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013, na admissão deverá ser especificada a função para a qual o empregado está sendo contratado, com anotações no registro de empregados e CTPS, sendo vedada a admissão de trabalhadores para exercício de funções designadas como de "serviços gerais" ou denominações semelhantes;

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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. 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.

Jornada de Trabalho / Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados será de 44h00 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Primeiro: Fica autorizada a utilização do labor dos empregados nos dias considerados Feriados, observando o horário de funcionamento das 08h00 às 18h00, sendo que as horas trabalhadas nestas datas deverão ser pagas com adicional de 100%.

Parágrafo Segundo: Quando o feriado coincidir com a sexta-feira ou sábado, as empresas poderão estender o horário de funcionamento e o trabalho dos empregados até 20:00hs.

Parágrafo Terceiro: Fica vedado o atendimento ao público nos feriados abaixo especificados:

25 de Dezembro – Natal

01º de Janeiro – Ano Novo

26 de março – Sexta Feira da Paixão;

01º de maio – Dia do Trabalhador.

Excepcionalmente, em relação ao feriado de **1º de maio de 2027**, considerando que a data coincidirá com um sábado, fica autorizada a abertura dos estabelecimentos no período compreendido entre **8h e 18h**, mediante o pagamento das horas efetivamente trabalhadas com **adicional de 100% (cem por cento)**, acrescido de **abono no valor de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais)**, de natureza indenizatória, sem integração ou incorporação ao salário para quaisquer efeitos.

Parágrafo Quarto: Quando o feriado trabalhado coincidir com o domingo, prevalecerá a situação mais benéfica ao trabalhador.

Parágrafo Quinto: Em caso de descumprimento do acordado na presente cláusula (prorrogação da jornada dos empregados nos feriados após os horários estabelecidos na presente cláusula; utilização do labor dos empregados em feriados não autorizados; desrespeito às condições ora acordadas; etc.), o empregador pagará pena cominatória (astreintes) no valor equivalente ao menor piso salarial da categoria por empregado e por dia em que o labor for utilizado sem a observância das condições pactuadas, cumulativamente haverá o pagamento da integralidade das horas trabalhadas neste dia as quais serão acrescidas do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal. A penalidade cominatória, ora prevista, reverterá 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado, e 50% (cinquenta por cento) em favor do SINDECC. O pagamento da penalidade ora prevista como pena cominatória não desobriga o empregador da observância das normas ora fixadas, eis que o que efetivamente se busca é a garantia do não trabalho do empregado nos feriados de forma não pactuados.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DOS 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.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA DESCANSO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Descanso Semanal

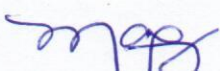
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado será fruído aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos será garantido aos empregados repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DA JORNADA DE TRABALHO AOS DOMINGOS - Vigência de 01/06/2026 a 31/05/2027.

Ficam estabelecidos os seguintes critérios para os mercados, minimercados, supermercados e hipermercados que optarem manter atividade aos domingos:

- a) Fica autorizada a utilização do labor dos empregados nos domingos, observando o horário de funcionamento das 08h00 às 18h00, sendo garantido o repouso semanal dos empregados em pelo menos 02 (dois) domingos por mês, independentemente de gênero;
- b) Os empregados fruirão o repouso semanal na semana anterior ou posterior ao domingo trabalhado,



sendo vedada sua compensação nos feriados;

c) Haverá o pagamento de um abono no valor de **R\$ 95,00 (noventa e cinco reais)** por domingo trabalhado, o qual será pago em caráter indenizatório, sem incorporação ao salário;

d) Observar-se-á o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas do sábado e do domingo;

Parágrafo Único: Em caso de descumprimento do acordado na presente cláusula (prorrogação da jornada dos empregados nos domingos após os horários estabelecidos na presente cláusula; desrespeito às condições ora acordadas; etc.), o empregador pagará pena cominatória (astreintes) no valor equivalente ao menor piso salarial da categoria por empregado e por dia em que o labor for utilizado sem a observância das condições pactuadas, cumulativamente haverá o pagamento da integralidade das horas trabalhadas neste dia as quais serão acrescidas do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, além da indenização devida pela supressão do repouso semanal. A penalidade cominatória, ora prevista, reverterá 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado, e 50% (cinquenta por cento) em favor do SINDECC. O pagamento da penalidade ora prevista como pena cominatória não desobriga o empregador da observância das normas ora fixadas, eis que o que efetivamente se busca é a garantia do não trabalho do empregado nos domingos de forma não pactuados.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE JORNADA

As empresas com mais de 10 (dez) empregados instituirão cartões, livro ponto ou outros mecanismos de controle de jornada, nos quais somente o empregado poderá anotar as jornadas efetivamente laboradas, não se admitindo a participação de empregados em portarias ou departamentos de pessoal para aquele propósito.

Parágrafo Primeiro: Havendo nos controles de jornada a pré-anotação dos intervalos prevista no § 2º do artigo 74 da CLT os empregados ficarão dispensados de registrar os intervalos, devendo fazê-lo somente quando usufruídos em período inferior ao pré-anotado.

Parágrafo Segundo: Os minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho, até o limite de 5 (cinco), não serão consideradas como jornada extraordinária, garantindo-se ao empregado igual tolerância. Na hipótese de haver ultrapassado esse limite será considerado para a empregadora como extra a totalidade do tempo que exceder, e o empregado poderá sofrer desconto do tempo de atraso ou punição.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE FALECIMENTO

Fica estabelecido 03 (três) dias de afastamento no caso de falecimento dos ascendentes, descendentes ou cônjuge, e de 01(um) dia de afastamento no caso de parente colateral.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AMAMENTAÇÃO

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir com as determinações dos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 e do Artigo 396, ambos da C.L.T. (Adaptação do Precedente 006 do T.S.T.).

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRABALHO APÓS ÀS 19:00 HORAS

REG. TITS. DOC. 05/07
FLS: 07
CANORTE .PR

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário de pelo menos 45 (quarenta e cinco) minutos, operarem após às 19:00 (dezenove) horas, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 2,5% (dois virgula cinco por cento) do piso salarial, por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

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 Primeiro: O início de gozo das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias. (Adaptação do Precedente 100 do TST).

Parágrafo Segundo: Fica vedada a dispensa de empregados nos 30 (trinta) dias subsequentes ao retorno das férias, restando garantida a estabilidade no período supra.

Parágrafo Terceiro: A estabilidade acima não se aplica para os seguintes casos: a) Rescisão de contrato de trabalho por justa causa; b) término de contrato de trabalho por prazo determinado ou contrato de experiência; c) pedido de demissão.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com contingente maior que vinte empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

No caso de pedido de demissão, o empregado com menos de 12 (doze) e mais de 06 (seis) meses de serviço, sem computar o tempo de aviso prévio, terá direito a férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

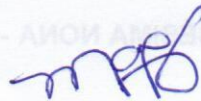
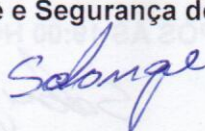
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

Será concedida ao empregado licença paternidade remunerada, sem prejuízo do emprego e do salário, em razão do nascimento de filho, da adoção ou da obtenção de guarda judicial para fins de adoção, contada da data do respectivo evento, observados os seguintes prazos:

I – 05 (cinco) dias, quando o nascimento, a adoção ou a concessão da guarda ocorrer até 31 de dezembro de 2026;

II – 10 (dez) dias, quando o nascimento, a adoção ou a concessão da guarda ocorrer a partir de 1º de janeiro de 2027, nos termos da Lei nº 15.371/2026.

Parágrafo Único. Sempre que possível, o empregado comunicará previamente ao empregador a data provável do parto ou da concessão da guarda, apresentando posteriormente a certidão de nascimento, o termo de adoção ou o termo judicial de guarda. Em caso de parto antecipado, o afastamento será imediato, devendo o empregador ser comunicado com a maior brevidade possível.



Aceitação de Atestados Médicos

REG. TITS. DOC. P.U.
06/07
FLS:
CIANORTE, PR

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS (ABONOS DE FALTAS)

Serão aceitos os atestados médicos (assim como os atestados de comparecimento fornecidos pelos Postos de Saúde da Prefeitura Municipal de Cianorte) e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas para os empregados e seus dependentes.

Parágrafo Único: No caso de atendimento aos dependentes, a ausência dos genitores ao trabalho, será abonada, desde que comprovem haver acompanhado o mesmo.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA

As partes convenientes recomendam aos empresários e aos empregados abrangidos pelo presente instrumento normativo a participarem de plano e/ou seguro de saúde.

Parágrafo Primeiro: O valor pago pela empresa, a título de Plano de Saúde, não tem caráter salarial, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal;

Parágrafo Segundo: A importância despendida com plano de saúde é dedutível do imposto de renda, na forma da legislação aplicável, tanto para pessoa jurídica quanto da pessoa física.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Reversão Salarial (Assistencial) estabelecida em assembleia geral dos trabalhadores realizada no dia 03 de maio de 2024, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CIANORTE, no valor equivalente a **8% (oito por cento)** da remuneração "per capita", dividido em **02 (duas) parcelas iguais de 4% (quatro por cento)**, sendo que cada parcela não poderá ultrapassar a importância de **R\$ 320,00** por empregado, onde a primeira será descontada na folha de pagamento de cada empregado do mês de **SETEMBRO/2026** e recolhida até o dia **10/10/2026**; e a segunda parcela de 4,0% (quatro por cento), será descontada na folha de pagamento, de cada empregado, do mês de **OUTUBRO/2026** e recolhido até o dia **10/11/2026**.

Parágrafo Primeiro: Em caso de não recolhimento dos valores descontados dos empregados até a data apazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Artigo 600 da CLT;

Parágrafo Segundo: Deverá ainda proceder-se ao desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados admitidos após a data-base (JUNHO) com o prazo de recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente, podendo fazê-la de 02 (duas) formas: 1) diretamente ao Sindicato em requerimento manuscrito com identificação e assinatura do empregado-oponente; ou 2) mediante envio do requerimento pelo correio nos mesmos moldes, cuja correspondência deverá ser enviada com aviso de recebimento (AR) para o endereço do Sindicato profissional: Rua Manoel da Nobrega, 154, zona 01, Cianorte-PR, CEP nº 87.200-165. Em ambos os casos deverá observar o prazo máximo de 10 (dez) dias corridos contados a partir do registro da respectiva CCT, ressaltando-se que, caso

Sobrinho

mae

o requerimento seja enviado pelo correio, a correspondência deverá ser recebida pelo Sindicato profissional dentro do referido prazo de 10 (dez) dias. As oposições apresentadas perante o Sindicato Profissional, serão protocoladas, e deverão ser encaminhadas ao empregador para que não seja efetuado o desconto;

Parágrafo Quarto: É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados;

Parágrafo Quinto: O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quarto poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual reverterá em favor do sindicato dos empregados;

Parágrafo Sexto: Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, no prazo de até 15 dias antes da audiência designada, para, querendo, intervir na relação processual conforme seu interesse.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – EMPRESAS E EMPREGADOS ABRANGIDOS

Esta Convenção Coletiva de Trabalho abrange especificamente as empresas e empregados das respectivas categorias econômicas e profissionais em Mercarias, Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e varejo no mesmo local), nos municípios de CIANORTE/PR, CIDADE GAÚCHA/PR, GUAPOREMA/PR, INDIANÓPOLIS/PR, JAPURÁ/PR, JUSSARA/PR, RONDON/PR, SÃO TOMÉ/PR, TAPEJARA/PR, TERRA BOA/PR, TUNEIRAS DO OESTE/PR E SÃO MANOEL DO PARANÁ/PR.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADE

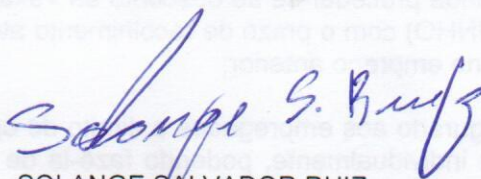
Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no artigo 613, inciso VIII da C.L.T., fica estipulada multa de 50% (cinquenta por cento) do menor piso salarial da categoria em favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RENEGOCIAÇÃO

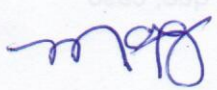
Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação ao piso salarial, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

Cianorte, 09 de setembro de 2026.



SOLANGE SALVADOR RUIZ
Presidente

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO E DO COMERCIO VAREJISTA DE CIANORTE



REG. TÍT. DOCS. P.
07/07
FLS:
CIANORTE - PR

MAFALDA GENEROSA MATSUNO

Presidenta

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CIANORTE

- Registro de Títulos -
Documentos e P. Jurídicas

Bel. Adão Pedro de Oliveira
OFICIAL

Gustavo H. B. de Oliveira
SUBSTITUTO

CIANORTE - PR

Protocolo nº 0099296 Livro 22

Registro nº 0068125 Livro B-364

Selo Digital SFTD4pvEE4FhUmMuDeLe1309p

Emolumentos: R\$83,10(VRC 300,00) Funrejus:

R\$12,14, ISSQN: R\$2,82, FUNDEP: R\$4,69, Selo:

R\$4,00, Distribuidor: R\$10,60, Digitalização: R\$10,79

Total: \$128,14

Cianorte/Pr, 15 de setembro de 2026.

Assinado digitalmente por: ADÃO PEDRO

DE OLIVEIRA: CPF n. 119.874.219-49

Razão: REGISTRO DE TÍTULOS E

DOCUMENTOS E PESSOAS JURÍDICAS

Localização: CIANORTE - PR



Registro de Títulos e
Documentos, Pessoas
Jurídicas e Protesto

RTD



Oficial: Bel. Adão Pedro de Oliveira

Rua Ipiranga, 636 - Fone: (41) 3624-1262 - CEP: 87200-254

Cianorte - Paraná

Salomão S. Guip