

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001595/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034281/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.290547/2026-41
DATA DO PROTOCOLO: 22/06/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA, CNPJ n. 76.586.346/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MILTON CAMARGO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CALCADOS EM CURITIBA E REGIAO METROPOLITANA, CNPJ n. 72.248.750/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMARILDO ESPOLADOR;

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 março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais dos Empregados do Comércio no Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Mandirituba/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL E GARANTIA SALARIAL DO COMISSIONISTA

Assegura-se, a partir de 01 DE MARÇO DE 2026, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por um período superior a 90 (noventa) dias, os seguintes pisos salariais:

- a) Aos empregados lotados nas funções de pacoteiro, copa, cozinha, limpeza, auxiliar de serviços gerais, guarda, guarda de pátio, portaria e fiscal de loja R\$1.977,00 (um mil novecentos e setenta e sete reais);
 - b) Aos demais empregados – R\$2.182,00 (Dois mil cento e oitenta e dois reais);
 - c) Aos empregados remunerados mediante comissão ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões, assegura-se a garantia salarial mínima de R\$2.182,00 (Dois mil cento e oitenta e dois reais);
- § 1º. Durante o prazo de 90 (noventa) dias de contratualidade, fica garantido o salário pago pelo empregador ao empregado no valor de R\$1.698,00 (Um mil seiscentos e noventa e oito reais);

§ 2º. A garantia mínima será devida ao empregado comissionista caso o mesmo não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia mínima, ora fixada, considera-se incluída a remuneração do repouso semanal.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados a partir de 01 DE MARÇO DE 2026, com aplicação do percentual de 5,00% (cinco inteiros percentuais).

§ 1º. Aos empregados, admitidos após 01 DE MARÇO DE 2025, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
MARÇO/2025	5,00%
ABRIL/2025	4,58%
MAIO/2025	4,17%
JUNHO/2025	3,75%
JULHO/2025	3,33%
AGOSTO/2025	2,92%
SETEMBRO/2025	2,50%
OUTUBRO/2025	2,08%
NOVEMBRO/2025	1,67%
DEZEMBRO/2025	1,25%
JANEIRO/2026	0,83%
FEVEREIRO/2026	0,42%

§ 2º. **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 MARÇO 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.

§ 3º. As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de MARÇO DE 2026.

§ 4º. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos após MARÇO DE 2026, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras, disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - CHEQUES SEM FUNDOS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001595/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034281/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.290547/2026-41
DATA DO PROTOCOLO: 22/06/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA, CNPJ n. 76.586.346/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MILTON CAMARGO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CALCADOS EM CURITIBA E REGIAO METROPOLITANA, CNPJ n. 72.248.750/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMARILDO ESPOLADOR;

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 março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais dos Empregados do Comércio no Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Mandirituba/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL E GARANTIA SALARIAL DO COMISSIONISTA

Assegura-se, a partir de 01 DE MARÇO DE 2026, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por um período superior a 90 (noventa) dias, os seguintes pisos salariais:

- a) Aos empregados lotados nas funções de pacoteiro, copa, cozinha, limpeza, auxiliar de serviços gerais, guarda, guarda de pátio, portaria e fiscal de loja R\$1.977,00 (um mil novecentos e setenta e sete reais);
 - b) Aos demais empregados – R\$2.182,00 (Dois mil cento e oitenta e dois reais);
 - c) Aos empregados remunerados mediante comissão ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões, assegura-se a garantia salarial mínima de R\$2.182,00 (Dois mil cento e oitenta e dois reais);
- § 1º. Durante o prazo de 90 (noventa) dias de contratualidade, fica garantido o salário pago pelo empregador ao empregado no valor de R\$1.698,00 (Um mil seiscentos e noventa e oito reais);

§ 2º. A garantia mínima será devida ao empregado comissionista caso o mesmo não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia mínima, ora fixada, considera-se incluída a remuneração do repouso semanal.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados a partir de 01 DE MARÇO DE 2026, com aplicação do percentual de 5,00% (cinco inteiros percentuais).

§ 1º. Aos empregados, admitidos após 01 DE MARÇO DE 2025, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
MARÇO/2025	5,00%
ABRIL/2025	4,58%
MAIO/2025	4,17%
JUNHO/2025	3,75%
JULHO/2025	3,33%
AGOSTO/2025	2,92%
SETEMBRO/2025	2,50%
OUTUBRO/2025	2,08%
NOVEMBRO/2025	1,67%
DEZEMBRO/2025	1,25%
JANEIRO/2026	0,83%
FEVEREIRO/2026	0,42%

§ 2º. **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 MARÇO 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.

§ 3º. As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de MARÇO DE 2026.

§ 4º. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos após MARÇO DE 2026, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras, disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - CHEQUES SEM FUNDOS

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário, bem como de cartões de crédito, recebidos na função de caixa ou 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 autorizadas, as 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 DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida a garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto no País, por jornada integral, fixado por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo estabelecido na cláusula referente aos pisos e garantias salariais.

§ ÚNICO. Para os efeitos da garantia fixada no "caput" da presente cláusula, não será considerado como base de cálculo os valores de piso salarial regional fixado por Lei Estadual, nos termos da Lei Complementar nº 103/2000.

CLÁUSULA OITAVA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALIDAS

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

CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS

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

§ 1º. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de janeiro. No caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos 12 (doze) meses anteriores ao mês da rescisão. No caso de concessão de férias, será considerada a média das comissões nos 12 (doze) meses anteriores ao período de gozo. Para o pagamento dos dias de afastamento para tratamento de saúde, a cargo do empregador, e dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

§ 2º. Caso a inflação apurada nos períodos indicados no § 1º., medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), 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 adotada o IGP-M – ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

§ 3º. Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença-maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no § 2º, se houver aceitação pelo INSS.

§ 4º. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado

(Lei nº. 605/49) nos percentuais de comissão. O cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS

Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e desde que a inflação medida pelo INPC/IBGE supere a 30% (trinta por cento) ao mês, os empregadores fornecerão no mês subsequente, o adiantamento salarial aos empregados, equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário até 15 (quinze) dias corridos, contados da data do pagamento mensal de salários adotado pelo empregador.

§ ÚNICO. Na hipótese 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MORA SALARIAL

Os salários incontroversos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

§ ÚNICO. Na hipótese do atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, "pro-rata".

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais havidas a partir do mês de 01º de março de 2026, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até 5º (quinto) dia útil do mês de Agosto de 2026, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

Parágrafo Único: Os complementos das verbas rescisórias das dispensas ou demissões já ocorridas, decorrentes da aplicação desta convenção coletiva de trabalho deverão ser pagos até a data estabelecida no caput desta cláusula.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras, eventualmente trabalhadas, serão pagas de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 70% (setenta por cento) para as horas excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) horas mensais e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais.

§ ÚNICO. A duração normal do trabalho poderá 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 no caput desta cláusula.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão vale transporte aos empregados, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas de transporte coletivo, nos termos da Lei 7.418/85, multiplicado pelo número de deslocamentos diários e pelo número de dias úteis no mês. O vale-transporte será concedido também na hipótese de trabalho em outros dias.

§ 1º. Faculta-se o pagamento em dinheiro do vale transporte, até o último dia útil antecedente a sua utilização.

§ 2º. Havendo aumento de tarifas após o pagamento opcional em dinheiro as empresas efetuarão em até 10 (dez) dias a competente contemplação.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na rescisão do contrato de trabalho, os empregadores ficam obrigados a anotar baixa do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social e proceder a quitação das verbas rescisórias e respectivos haveres, bem como a efetuar entrega dos documentos rescisórios, nos prazos constantes do artigo 477 da CLT, sob pena da multa legal.

§ 1º. O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito mediante Pix, transferência ou depósito em conta bancária em nome do empregado, valendo o comprovante como recibo de pagamento para todos os efeitos legais.

§ 2º. Na hipótese do empregado não possuir conta corrente ou poupança em instituição bancária, o pagamento das verbas rescisórias poderá ser realizado em espécie, contrarrecibo, firmado por duas testemunhas.

§ 3º. Na hipótese da empresa optar em homologar a rescisão contratual junto à entidade sindical dos trabalhadores e no caso de não comparecimento do empregado ao ato homologatório e estando presente o empregador, a entidade sindical atestará o fato, desde que comprovada ciência do empregado da data, horário e local da homologação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

Preservando as vantagens instituídas em Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, mas, assegurando a observância de condições mais benéficas fixadas na Lei nº. 12.506/2011, o aviso

prévio devido pelo empregador ao empregado, admitido até 29/02/2004, será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, na forma como segue:

- a) Até 5 (cinco) anos de serviço - nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b) De 5 (cinco) a 10 (dez) anos de serviço – 60 (sessenta) dias;
- c) De 10 (dez) a 15 (quinze) anos – 90 (noventa) dias;
- d) De 15 (quinze) a 20 (vinte) anos - 120 (cento e vinte) dias;
- e) Mais de 20 (vinte) anos de serviço – 150 (cento e cinquenta) dias.

§ 1º. Para os empregados, admitidos a partir de 01/03/2004 até 12/10/2011, o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço na seguinte forma:

- a) Até 25 (vinte e cinco) anos de serviço na empresa nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b) Mais de 25 (vinte e cinco) a 30 (trinta) anos – 105 (cento e cinco) dias;
- c) Acima de 30 (trinta) anos – 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º. Para os empregados, admitidos a partir de 13/10/2011, o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº. 12.506/2011.

§ 3º. O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu § único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

§ 4º. O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio, devido pelo empregador, poderá solicitar a imediata liberação, percebendo nessa hipótese o salário dos dias trabalhados no respectivo período.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento devidamente datado, mediante recibo.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, é assegurado o direito a igual salário ao do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais.

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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA - UNIFORMES

Quando o empregador exigir de seus empregados a utilização de uniformes ou qualquer tipo de indumentária, inclusive maquiagem, para o exercício da função ou trabalho, deverá fornecê-los gratuitamente. (Precedente Normativo nº. 115 do TST).

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, desde o momento da confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra b, do inciso II, do artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA

Ao empregado que contar com o mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na empresa e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está na condição de, no máximo em 12 (doze) meses, adquirir o direito à aposentadoria e vier a ser dispensado sem justa causa pela empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base no último salário percebido na empresa.

§ ÚNICO. O direito ao reembolso será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo ou passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos empregados, mensalmente, holerites ou contracheques, físicos ou por meio eletrônico, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social 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 o seu respectivo período de duração.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo no caso de recusa.

§ ÚNICO. VERBA MENSAL: Aos 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 outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadoria e obrigados a prestação de contas, terão tolerância máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo, a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO NATALINO (DEZEMBRO)

Faculta-se ao empregado e ao empregador, adotar a compensação do excesso de horas verificado (realizado) no período natalino (dezembro), com folga compensatória a ser definida em comum acordo entre o empregador e o empregado, podendo a folga ser antecipada. As folgas poderão

ser concedidas antes, durante ou após o período natalino, sempre em período de pouco movimento de vendas nas lojas, ficando consequentemente o empregador com crédito destas horas.

§ 1º: As empresas pagarão aos empregados o domingo trabalhado com acréscimo de 100% (cem por cento) não se computando nesse dia o descanso semanal remunerado ou concederão um dia de folga a combinar entre as partes (Lei nº. 605/49).

§ 2º: CARNAVAL: Os empregados que trabalharem no dia 06/12/2026 poderão folgar no dia 08/02/2027 e no dia 10/02/2027 até as 13h00 (treze horas); os empregados que trabalharem no dia 13/12/2026 poderão folgar no dia 09/02/2027 e no dia 10/02/2027 até as 13h00 (treze horas). Caso os empregados não queiram usufruir de folgas nessas datas, poderão optar por folga em outra data ou acréscimo de 100%, conforme previsto no Caput e Parágrafo Primeiro desta cláusula.

§ 3º: Na eventualidade do desligamento do empregado (independente do motivo da saída), sem que tenha ocorrido a folga compensatória, o excesso de horas realizado no período natalino será quitado na rescisão contratual ou compensando com folga antes do acerto final.

§ 4º: . No dia 24 de dezembro de 2026 (quinta-feira), excepcionalmente, a utilização do trabalho dos integrantes da categoria se dará no horário das 09h00 (nove horas) às 18h00 (dezoito horas).

§ 5º: Aos empregados que trabalharem aos domingos indicados nesta cláusula, será fornecido, gratuitamente, o vale-transporte e um lanche, este no valor mínimo de R\$25,00 (vinte e cinco reais) ou será fornecido a refeição para aqueles cuja jornada de trabalho seja de 08:00 (oito) horas.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS PARA LANCHE

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA DESCANSOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DO INTERVALO

Nos termos do Art. 611-A, inciso III, da CLT, o intervalo intrajornada poderá ser reduzido por meio de Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre o empregador e o Sindicato Profissional, prevalecendo o pactuado sobre o legislado.

Parágrafo Primeiro: A redução do intervalo intrajornada prevista em Acordo Coletivo de Trabalho deverá observar o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores à 06 (seis) horas.

Parágrafo Segundo: O empregador que eventualmente tenha firmado acordo individual com seus empregados, com o objetivo de reduzir o intervalo intrajornada, conforme autorização prevista na Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026 - Cláusula 29, deverá adequar-se no prazo de 30 (trinta) dias contados do registro deste instrumento coletivo, ao disposto no parágrafo primeiro desta cláusula.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO

Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será utilizado, obrigatoriamente, o livro ou cartão-ponto, no qual o empregado pessoalmente deverá registrar sua frequência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO

Com fundamento na Portaria n.º 373 do Ministério do Trabalho e Emprego, os empregadores que quiserem adotar sistemas alternativos de registro de jornada de trabalho, como o eletrônico, mecânico ou o manual, para todos os seus empregados ou para parte deles, ficam autorizados a instituí-los.

§ 1º: Os empregadores integrantes das categorias econômicas representadas pelas entidades sindicais patronais signatárias e abrangidas pelo presente instrumento coletivo de trabalho, que são obrigados a utilizar o sistema eletrônico de ponto, poderão optar por um sistema alternativo que não seja o REP (Registrador Eletrônico de Ponto), deixando de emitir o comprovante diário de jornada, desde que apresentem no final de cada mês um relatório do apontando a efetiva jornada de trabalho praticada pelo empregado no respectivo mês.

§ 2º: No prazo de até 30 (trinta) dias antes da implantação do controle de ponto alternativo, as empresas ficam obrigadas a comunicar o Sindicato, através de envio de laudo técnico emitido em nome da empresa, assinado por responsável técnico, informando sua confiabilidade, inviolabilidade e segurança.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE VESTIBULANDO

Serão abonadas as faltas do estudante vestibulando, nos dias em que estiver realizando provas de exames de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, conforme o disposto no artigo 473, inciso VII, da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONOS DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ÔNIBUS

Em caso de greve do transporte coletivo, os empregados terão abonadas as faltas decorrentes, cabendo aos mesmos, todavia, envidar todos os esforços necessários para chegar ao local de trabalho, devendo comunicar ao empregador em caso de impossibilidade.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTES

Não será prorrogado o horário de trabalho dos empregados estudantes que comprovem sua situação escolar e manifestem desinteresse pela prorrogação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REFEIÇÕES PARA TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 (dezenove)

horas, desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador sob qualquer modalidade, inclusive Programa de Alimentação do Trabalhador ou ao pagamento no valor de R\$25,00 (vinte e cinco reais). O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13:00 (treze) horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACORDOS COLETIVOS

Fica autorizada a celebração de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (entre empregadores e o sindicato laboral) para autorizar e regulamentar o trabalho em feriados e outras questões de interesse dos empregados e empregadores.

Parágrafo Único: Para a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho, além de comprovar a adimplência da contribuição assistencial devida ao sindicato patronal, o empregador deverá estar com o cadastro atualizado junto ao sindicato profissional e os seus empregados representados pelo referida entidade sindical deverão estar adimplentes com as contribuições assistenciais instituídas pelo sindicato laboral.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no artigo 144 da CLT.

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA REMUNERADA

As empresas que contar com mais de 20 (vinte) empregados por estabelecimento, concederão a licença remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, a licença 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 TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais a base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme o disposto na Súmula nº. 261 do TST.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PARCELAMENTO DAS FÉRIAS

Desde quem em comum acordo entre as partes - empregado e empregador - as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um, nos termos do §1º do artigo 134 da CLT, devendo a referida solicitação ser feita por escrito, em

duas vias, cabendo uma ao empregado e uma ao empregador, assinada por ambos.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS

Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas ou organizações por elas contratadas, que serão entregues contra recibo dos empregadores até 72 (setenta e duas) horas da sua emissão ou da alta médica.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL - Balsa Nova e Campo Largo

A presente Convenção Coletiva de Trabalho NÃO SE APLICA ao comércio varejista de calçados situados nos municípios de Balsa Nova/PR e Campo Largo/PR, sendo esta categoria econômica representada pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPO LARGO.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BASE TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplica-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio (1º Grupo do plano de representação da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da CLT) nos municípios de: Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Magro/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Mandirituba/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR, São José dos Pinhais/PR e Tunas do Paraná.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ TAXA NEGOCIAL

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS: Deverão as empresas/empregadores do comércio proceder ao desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial/Taxa Negocial estabelecida em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados Comerciais realizada em 30/01/2026, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA no percentual equivalente a 5% (cinco inteiros percentuais) da remuneração bruta "per capita", **LIMITADO O DESCONTO** (limite individual), ao valor de R\$130,00 (cento e trinta reais). em **PARCELA ÚNICA** a ser descontado de todo empregado comercial (como definido no art.1º. da Lei 12.790/2013), sobre a folha de pagamento do mês de Julho de 2026 devidamente reajustada com o percentual de 5,00% (cinco inteiros percentuais) e recolhido até o dia 10 de Agosto de 2026.

§ 1º. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida Contribuição Assistencial /Taxa Negocial a qual deverá ser apresentada individualmente de forma presencial pelo empregado, diretamente na sede do Sindicato (mediante protocolo), do dia 01/07/2026 até 14/07/2026 das 8:30 às 17:00 horas de segunda a sexta-feira em **REQUERIMENTO MANUSCRITO DE FORMA LEGÍVEL (DE PRÓPRIO PUNHO)** em 02 (DUAS) VIAS , COM NOVE, CPF E ASSINATURA DO EMPREGADO BEM COMO RAZÃO SOCIAL E CNPJ DA EMPRESA, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato, através de termo redigido por outrem, será fornecido o recibo de entrega o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

§ 2º. Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador ficará sujeito à atualização do débito pela IPCA-E, mais juros de 1% ao mês, sem prejuízo de multa de 10% sobre o valor total atualizado.

§ 3º. As empresas/empregadores do comércio deverão ainda proceder ao desconto da Contribuição Assistencial / Taxa Negocial dos **NOVOS EMPREGADOS** admitidos após a data de oposição 14/07/2026, desde que o comercial não tenha recolhido no emprego anterior, observando-se o mesmo percentual 5% (cinco inteiros percentuais) sobre a folha de pagamento do mês subsequente ao mês da contratação, **LIMITADO O DESCONTO** (limite individual) ao valor de R\$130,00 (cento e trinta reais).

§ 4º. 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, sendo-lhes igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados, sendo vedado ainda incentivá-los ou transportá-los individualmente ou em grupos para o ato de oposição perante o sindicato, sob pena de responderem por ato antissindical e/ou crime contra a organização do trabalho.

§ 5º. O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do §4º 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 se reverterá em favor da entidade sindical dos empregados, sem prejuízo de apuração de ato antissindical a ser objeto de denúncia ao Ministério Público do Trabalho.

§ 6º. As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum, ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo.

§ 7º. O desconto da Contribuição Assistencial/Taxa Negocial faz-se no estrito interesse da entidade sindical laboral subscritora e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

§ 8º. Como esta Convenção tem força de caráter normativo (CLT, art.611) e faz lei entre as partes representadas (empresas do comércio/comerciais), sendo fonte formal não estatal de direito do trabalho (CF/88, art.7º., inciso XXVI) e o negociado se sobrepõe ao legislado (CLT, art.611-A), ajustam as partes que o desconto estipulado nesta cláusula tem respaldo e reconhecimento constitucional e infraconstitucional (CF/88, art.8º, inciso III, IV e VI; CLT,

art.513, alínea “e”, dentre outros dispositivos), sendo certo que a referida contribuição tem natureza jurídica ressarcitória de cada comerciante beneficiado pelo trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que o sindicato teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados comerciantes, e não apenas dos associados.

§ 9º. Em conformidade com a nova tese fixada pelo STF-Supremo Tribunal Federal no Tema 935 da Repercussão Geral, “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” (STF, Pleno, ARE 1.018.459/PR, Rel. Min. Gilmar Mendes, sessão virtual de 14/4/2023 a 24/4/2023).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E/OU CONFEDERATIVA PATRONAL

São devidas às entidades sindicais representativas do comércio, para 2026, a contribuição Assistencial e/ou Confederativa, fixadas pelas respectivas assembleias e cujos valores e datas de vencimentos serão consignados nas guias próprias fornecidas pelas referidas entidades.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CLÁUSULA PENAL

Como requisito formativo e nos termos do artigo 613, VIII, da CLT, incidirá pena no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, que será revertida em favor do prejudicado pelo descumprimento de obrigações constantes deste instrumento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 às cláusulas referentes aos pisos salariais.

}

JOSE MILTON CAMARGO
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

AMARILDO ESPOLADOR
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CALÇADOS EM CURITIBA E REGIAO METROPOLITANA

ANEXOS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001595/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034281/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.290547/2026-41
DATA DO PROTOCOLO: 22/06/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA, CNPJ n. 76.586.346/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MILTON CAMARGO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CALCADOS EM CURITIBA E REGIAO METROPOLITANA, CNPJ n. 72.248.750/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMARILDO ESPOLADOR;

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 março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais dos Empregados do Comércio no Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Mandirituba/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL E GARANTIA SALARIAL DO COMISSIONISTA

Assegura-se, a partir de 01 DE MARÇO DE 2026, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por um período superior a 90 (noventa) dias, os seguintes pisos salariais:

- a) Aos empregados lotados nas funções de pacoteiro, copa, cozinha, limpeza, auxiliar de serviços gerais, guarda, guarda de pátio, portaria e fiscal de loja R\$1.977,00 (um mil novecentos e setenta e sete reais);
 - b) Aos demais empregados – R\$2.182,00 (Dois mil cento e oitenta e dois reais);
 - c) Aos empregados remunerados mediante comissão ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões, assegura-se a garantia salarial mínima de R\$2.182,00 (Dois mil cento e oitenta e dois reais);
- § 1º. Durante o prazo de 90 (noventa) dias de contratualidade, fica garantido o salário pago pelo empregador ao empregado no valor de R\$1.698,00 (Um mil seiscentos e noventa e oito reais);

§ 2º. A garantia mínima será devida ao empregado comissionista caso o mesmo não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia mínima, ora fixada, considera-se incluída a remuneração do repouso semanal.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados a partir de 01 DE MARÇO DE 2026, com aplicação do percentual de 5,00% (cinco inteiros percentuais).

§ 1º. Aos empregados, admitidos após 01 DE MARÇO DE 2025, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
MARÇO/2025	5,00%
ABRIL/2025	4,58%
MAIO/2025	4,17%
JUNHO/2025	3,75%
JULHO/2025	3,33%
AGOSTO/2025	2,92%
SETEMBRO/2025	2,50%
OUTUBRO/2025	2,08%
NOVEMBRO/2025	1,67%
DEZEMBRO/2025	1,25%
JANEIRO/2026	0,83%
FEVEREIRO/2026	0,42%

§ 2º. **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 MARÇO 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.

§ 3º. As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de MARÇO DE 2026.

§ 4º. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos após MARÇO DE 2026, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras, disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - CHEQUES SEM FUNDOS

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário, bem como de cartões de crédito, recebidos na função de caixa ou 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 autorizadas, as 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 DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida a garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto no País, por jornada integral, fixado por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo estabelecido na cláusula referente aos pisos e garantias salariais.

§ ÚNICO. Para os efeitos da garantia fixada no "caput" da presente cláusula, não será considerado como base de cálculo os valores de piso salarial regional fixado por Lei Estadual, nos termos da Lei Complementar nº 103/2000.

CLÁUSULA OITAVA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALIDAS

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

CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS

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

§ 1º. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de janeiro. No caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos 12 (doze) meses anteriores ao mês da rescisão. No caso de concessão de férias, será considerada a média das comissões nos 12 (doze) meses anteriores ao período de gozo. Para o pagamento dos dias de afastamento para tratamento de saúde, a cargo do empregador, e dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

§ 2º. Caso a inflação apurada nos períodos indicados no § 1º., medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), 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 adotada o IGP-M – ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

§ 3º. Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença-maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no § 2º, se houver aceitação pelo INSS.

§ 4º. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado

(Lei nº. 605/49) nos percentuais de comissão. O cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS

Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e desde que a inflação medida pelo INPC/IBGE supere a 30% (trinta por cento) ao mês, os empregadores fornecerão no mês subsequente, o adiantamento salarial aos empregados, equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário até 15 (quinze) dias corridos, contados da data do pagamento mensal de salários adotado pelo empregador.

§ ÚNICO. Na hipótese 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MORA SALARIAL

Os salários incontroversos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

§ ÚNICO. Na hipótese do atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, "pro-rata".

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais havidas a partir do mês de 01º de março de 2026, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até 5º (quinto) dia útil do mês de Agosto de 2026, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

Parágrafo Único: Os complementos das verbas rescisórias das dispensas ou demissões já ocorridas, decorrentes da aplicação desta convenção coletiva de trabalho deverão ser pagos até a data estabelecida no caput desta cláusula.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras, eventualmente trabalhadas, serão pagas de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 70% (setenta por cento) para as horas excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) horas mensais e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais.

§ ÚNICO. A duração normal do trabalho poderá 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 no caput desta cláusula.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão vale transporte aos empregados, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas de transporte coletivo, nos termos da Lei 7.418/85, multiplicado pelo número de deslocamentos diários e pelo número de dias úteis no mês. O vale-transporte será concedido também na hipótese de trabalho em outros dias.

§ 1º. Faculta-se o pagamento em dinheiro do vale transporte, até o último dia útil antecedente a sua utilização.

§ 2º. Havendo aumento de tarifas após o pagamento opcional em dinheiro as empresas efetuarão em até 10 (dez) dias a competente contemplação.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na rescisão do contrato de trabalho, os empregadores ficam obrigados a anotar baixa do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social e proceder a quitação das verbas rescisórias e respectivos haveres, bem como a efetuar entrega dos documentos rescisórios, nos prazos constantes do artigo 477 da CLT, sob pena da multa legal.

§ 1º. O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito mediante Pix, transferência ou depósito em conta bancária em nome do empregado, valendo o comprovante como recibo de pagamento para todos os efeitos legais.

§ 2º. Na hipótese do empregado não possuir conta corrente ou poupança em instituição bancária, o pagamento das verbas rescisórias poderá ser realizado em espécie, contrarrecibo, firmado por duas testemunhas.

§ 3º. Na hipótese da empresa optar em homologar a rescisão contratual junto à entidade sindical dos trabalhadores e no caso de não comparecimento do empregado ao ato homologatório e estando presente o empregador, a entidade sindical atestará o fato, desde que comprovada ciência do empregado da data, horário e local da homologação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

Preservando as vantagens instituídas em Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, mas, assegurando a observância de condições mais benéficas fixadas na Lei nº. 12.506/2011, o aviso

prévio devido pelo empregador ao empregado, admitido até 29/02/2004, será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, na forma como segue:

- a) Até 5 (cinco) anos de serviço - nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b) De 5 (cinco) a 10 (dez) anos de serviço – 60 (sessenta) dias;
- c) De 10 (dez) a 15 (quinze) anos – 90 (noventa) dias;
- d) De 15 (quinze) a 20 (vinte) anos - 120 (cento e vinte) dias;
- e) Mais de 20 (vinte) anos de serviço – 150 (cento e cinquenta) dias.

§ 1º. Para os empregados, admitidos a partir de 01/03/2004 até 12/10/2011, o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço na seguinte forma:

- a) Até 25 (vinte e cinco) anos de serviço na empresa nos termos da Lei nº. 12.506/2011;
- b) Mais de 25 (vinte e cinco) a 30 (trinta) anos – 105 (cento e cinco) dias;
- c) Acima de 30 (trinta) anos – 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º. Para os empregados, admitidos a partir de 13/10/2011, o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº. 12.506/2011.

§ 3º. O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu § único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

§ 4º. O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio, devido pelo empregador, poderá solicitar a imediata liberação, percebendo nessa hipótese o salário dos dias trabalhados no respectivo período.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento devidamente datado, mediante recibo.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, é assegurado o direito a igual salário ao do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais.

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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA - UNIFORMES

Quando o empregador exigir de seus empregados a utilização de uniformes ou qualquer tipo de indumentária, inclusive maquiagem, para o exercício da função ou trabalho, deverá fornecê-los gratuitamente. (Precedente Normativo nº. 115 do TST).

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, desde o momento da confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra b, do inciso II, do artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA

Ao empregado que contar com o mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na empresa e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está na condição de, no máximo em 12 (doze) meses, adquirir o direito à aposentadoria e vier a ser dispensado sem justa causa pela empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base no último salário percebido na empresa.

§ ÚNICO. O direito ao reembolso será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo ou passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos empregados, mensalmente, holerites ou contracheques, físicos ou por meio eletrônico, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social 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 o seu respectivo período de duração.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo no caso de recusa.

§ ÚNICO. VERBA MENSAL: Aos 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 outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadoria e obrigados a prestação de contas, terão tolerância máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo, a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO NATALINO (DEZEMBRO)

Faculta-se ao empregado e ao empregador, adotar a compensação do excesso de horas verificado (realizado) no período natalino (dezembro), com folga compensatória a ser definida em comum acordo entre o empregador e o empregado, podendo a folga ser antecipada. As folgas poderão

ser concedidas antes, durante ou após o período natalino, sempre em período de pouco movimento de vendas nas lojas, ficando consequentemente o empregador com crédito destas horas.

§ 1º: As empresas pagarão aos empregados o domingo trabalhado com acréscimo de 100% (cem por cento) não se computando nesse dia o descanso semanal remunerado ou concederão um dia de folga a combinar entre as partes (Lei nº. 605/49).

§ 2º: CARNAVAL: Os empregados que trabalharem no dia 06/12/2026 poderão folgar no dia 08/02/2027 e no dia 10/02/2027 até as 13h00 (treze horas); os empregados que trabalharem no dia 13/12/2026 poderão folgar no dia 09/02/2027 e no dia 10/02/2027 até as 13h00 (treze horas). Caso os empregados não queiram usufruir de folgas nessas datas, poderão optar por folga em outra data ou acréscimo de 100%, conforme previsto no Caput e Parágrafo Primeiro desta cláusula.

§ 3º: Na eventualidade do desligamento do empregado (independente do motivo da saída), sem que tenha ocorrido a folga compensatória, o excesso de horas realizado no período natalino será quitado na rescisão contratual ou compensando com folga antes do acerto final.

§ 4º: . No dia 24 de dezembro de 2026 (quinta-feira), excepcionalmente, a utilização do trabalho dos integrantes da categoria se dará no horário das 09h00 (nove horas) às 18h00 (dezoito horas).

§ 5º: Aos empregados que trabalharem aos domingos indicados nesta cláusula, será fornecido, gratuitamente, o vale-transporte e um lanche, este no valor mínimo de R\$25,00 (vinte e cinco reais) ou será fornecido a refeição para aqueles cuja jornada de trabalho seja de 08:00 (oito) horas.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS PARA LANCHE

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA DESCANSOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DO INTERVALO

Nos termos do Art. 611-A, inciso III, da CLT, o intervalo intrajornada poderá ser reduzido por meio de Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre o empregador e o Sindicato Profissional, prevalecendo o pactuado sobre o legislado.

Parágrafo Primeiro: A redução do intervalo intrajornada prevista em Acordo Coletivo de Trabalho deverá observar o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores à 06 (seis) horas.

Parágrafo Segundo: O empregador que eventualmente tenha firmado acordo individual com seus empregados, com o objetivo de reduzir o intervalo intrajornada, conforme autorização prevista na Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026 - Cláusula 29, deverá adequar-se no prazo de 30 (trinta) dias contados do registro deste instrumento coletivo, ao disposto no parágrafo primeiro desta cláusula.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO

Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será utilizado, obrigatoriamente, o livro ou cartão-ponto, no qual o empregado pessoalmente deverá registrar sua frequência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO

Com fundamento na Portaria n.º 373 do Ministério do Trabalho e Emprego, os empregadores que quiserem adotar sistemas alternativos de registro de jornada de trabalho, como o eletrônico, mecânico ou o manual, para todos os seus empregados ou para parte deles, ficam autorizados a instituí-los.

§ 1º: Os empregadores integrantes das categorias econômicas representadas pelas entidades sindicais patronais signatárias e abrangidas pelo presente instrumento coletivo de trabalho, que são obrigados a utilizar o sistema eletrônico de ponto, poderão optar por um sistema alternativo que não seja o REP (Registrador Eletrônico de Ponto), deixando de emitir o comprovante diário de jornada, desde que apresentem no final de cada mês um relatório do apontando a efetiva jornada de trabalho praticada pelo empregado no respectivo mês.

§ 2º: No prazo de até 30 (trinta) dias antes da implantação do controle de ponto alternativo, as empresas ficam obrigadas a comunicar o Sindicato, através de envio de laudo técnico emitido em nome da empresa, assinado por responsável técnico, informando sua confiabilidade, inviolabilidade e segurança.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE VESTIBULANDO

Serão abonadas as faltas do estudante vestibulando, nos dias em que estiver realizando provas de exames de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, conforme o disposto no artigo 473, inciso VII, da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONOS DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ÔNIBUS

Em caso de greve do transporte coletivo, os empregados terão abonadas as faltas decorrentes, cabendo aos mesmos, todavia, envidar todos os esforços necessários para chegar ao local de trabalho, devendo comunicar ao empregador em caso de impossibilidade.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTES

Não será prorrogado o horário de trabalho dos empregados estudantes que comprovem sua situação escolar e manifestem desinteresse pela prorrogação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REFEIÇÕES PARA TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 (dezenove)

horas, desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador sob qualquer modalidade, inclusive Programa de Alimentação do Trabalhador ou ao pagamento no valor de R\$25,00 (vinte e cinco reais). O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13:00 (treze) horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACORDOS COLETIVOS

Fica autorizada a celebração de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (entre empregadores e o sindicato laboral) para autorizar e regulamentar o trabalho em feriados e outras questões de interesse dos empregados e empregadores.

Parágrafo Único: Para a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho, além de comprovar a adimplência da contribuição assistencial devida ao sindicato patronal, o empregador deverá estar com o cadastro atualizado junto ao sindicato profissional e os seus empregados representados pelo referida entidade sindical deverão estar adimplentes com as contribuições assistenciais instituídas pelo sindicato laboral.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no artigo 144 da CLT.

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA REMUNERADA

As empresas que contar com mais de 20 (vinte) empregados por estabelecimento, concederão a licença remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, a licença 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 TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais a base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme o disposto na Súmula nº. 261 do TST.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PARCELAMENTO DAS FÉRIAS

Desde quem em comum acordo entre as partes - empregado e empregador - as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um, nos termos do §1º do artigo 134 da CLT, devendo a referida solicitação ser feita por escrito, em

duas vias, cabendo uma ao empregado e uma ao empregador, assinada por ambos.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS

Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas ou organizações por elas contratadas, que serão entregues contra recibo dos empregadores até 72 (setenta e duas) horas da sua emissão ou da alta médica.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL - Balsa Nova e Campo Largo

A presente Convenção Coletiva de Trabalho NÃO SE APLICA ao comércio varejista de calçados situados nos municípios de Balsa Nova/PR e Campo Largo/PR, sendo esta categoria econômica representada pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPO LARGO.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BASE TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplica-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio (1º Grupo do plano de representação da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da CLT) nos municípios de: Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Magro/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Mandirituba/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR, São José dos Pinhais/PR e Tunas do Paraná.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ TAXA NEGOCIAL

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS: Deverão as empresas/empregadores do comércio proceder ao desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial/Taxa Negocial estabelecida em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados Comerciais realizada em 30/01/2026, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CURITIBA no percentual equivalente a 5% (cinco inteiros percentuais) da remuneração bruta "per capita", **LIMITADO O DESCONTO** (limite individual), ao valor de R\$130,00 (cento e trinta reais). em **PARCELA ÚNICA** a ser descontado de todo empregado comercial (como definido no art.1º. da Lei 12.790/2013), sobre a folha de pagamento do mês de Julho de 2026 devidamente reajustada com o percentual de 5,00% (cinco inteiros percentuais) e recolhido até o dia 10 de Agosto de 2026.

§ 1º. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida Contribuição Assistencial /Taxa Negocial a qual deverá ser apresentada individualmente de forma presencial pelo empregado, diretamente na sede do Sindicato (mediante protocolo), do dia 01/07/2026 até 14/07/2026 das 8:30 às 17:00 horas de segunda a sexta-feira em **REQUERIMENTO MANUSCRITO DE FORMA LEGÍVEL (DE PRÓPRIO PUNHO)** em 02 (DUAS) VIAS , COM NOVE, CPF E ASSINATURA DO EMPREGADO BEM COMO RAZÃO SOCIAL E CNPJ DA EMPRESA, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato, através de termo redigido por outrem, será fornecido o recibo de entrega o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

§ 2º. Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador ficará sujeito à atualização do débito pela IPCA-E, mais juros de 1% ao mês, sem prejuízo de multa de 10% sobre o valor total atualizado.

§ 3º. As empresas/empregadores do comércio deverão ainda proceder ao desconto da Contribuição Assistencial / Taxa Negocial dos **NOVOS EMPREGADOS** admitidos após a data de oposição 14/07/2026, desde que o comercial não tenha recolhido no emprego anterior, observando-se o mesmo percentual 5% (cinco inteiros percentuais) sobre a folha de pagamento do mês subsequente ao mês da contratação, **LIMITADO O DESCONTO** (limite individual) ao valor de R\$130,00 (cento e trinta reais).

§ 4º. 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, sendo-lhes igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados, sendo vedado ainda incentivá-los ou transportá-los individualmente ou em grupos para o ato de oposição perante o sindicato, sob pena de responderem por ato antissindical e/ou crime contra a organização do trabalho.

§ 5º. O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do §4º 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 se reverterá em favor da entidade sindical dos empregados, sem prejuízo de apuração de ato antissindical a ser objeto de denúncia ao Ministério Público do Trabalho.

§ 6º. As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum, ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretratável, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo.

§ 7º. O desconto da Contribuição Assistencial/Taxa Negocial faz-se no estrito interesse da entidade sindical laboral subscritora e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

§ 8º. Como esta Convenção tem força de caráter normativo (CLT, art.611) e faz lei entre as partes representadas (empresas do comércio/comerciais), sendo fonte formal não estatal de direito do trabalho (CF/88, art.7º., inciso XXVI) e o negociado se sobrepõe ao legislado (CLT, art.611-A), ajustam as partes que o desconto estipulado nesta cláusula tem respaldo e reconhecimento constitucional e infraconstitucional (CF/88, art.8º, inciso III, IV e VI; CLT,

art.513, alínea “e”, dentre outros dispositivos), sendo certo que a referida contribuição tem natureza jurídica ressarcitória de cada comerciante beneficiado pelo trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que o sindicato teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados comerciantes, e não apenas dos associados.

§ 9º. Em conformidade com a nova tese fixada pelo STF-Supremo Tribunal Federal no Tema 935 da Repercussão Geral, “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” (STF, Pleno, ARE 1.018.459/PR, Rel. Min. Gilmar Mendes, sessão virtual de 14/4/2023 a 24/4/2023).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E/OU CONFEDERATIVA PATRONAL

São devidas às entidades sindicais representativas do comércio, para 2026, a contribuição Assistencial e/ou Confederativa, fixadas pelas respectivas assembleias e cujos valores e datas de vencimentos serão consignados nas guias próprias fornecidas pelas referidas entidades.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CLÁUSULA PENAL

Como requisito formativo e nos termos do artigo 613, VIII, da CLT, incidirá pena no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, que será revertida em favor do prejudicado pelo descumprimento de obrigações constantes deste instrumento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 às cláusulas referentes aos pisos salariais.

}

JOSE MILTON CAMARGO
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

AMARILDO ESPOLADOR
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CALÇADOS EM CURITIBA E REGIAO METROPOLITANA

ANEXOS

ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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