

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054990/2026

DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 02/09/2026 ÀS 16:42

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 MATERIAL OPTICO, FOTOGRAF, CNPJ n. 80.920.085/0001-65, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ALBERTO PEREIRA;

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 maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

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 - SALÁRIO NORMATIVO

Assegura-se, a partir de **01 de Maio de 2026**, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador, por mais de 90 (noventa) dias, os seguintes salários normativos:

a) Será garantido o salário normativo mensal de **R\$2.182,00 (dois mil cento e oitenta e dois reais)** a todos os empregados.

b) Comissionistas: Assegura-se a garantia salarial mínima de **R\$2.182,00 (dois mil cento e oitenta e dois reais)** aos empregados remunerados mediante comissão ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões, desde que tenham mais de 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador. Esta garantia mínima será devida caso o empregado não alcance no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou a comissão produzida. No valor da garantia mínima, ora fixada, considera-se incluída a remuneração do repouso semanal.

c) O piso salarial de todos os integrantes da categoria, durante os primeiros 90 (noventa) dias de serviço ao mesmo empregador, será de **R\$1.832,00 (hum mil oitocentos e trinta e dois reais).**

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 MAIO DE 2026**, com a aplicação do percentual de **5,15% (cinco inteiros e quinze percentuais)**.

§ 1º. Os percentuais serão aplicados sobre o salário-base, devidamente corrigidos pela aplicação integral dos índices fixados na Convenção Coletiva de Trabalho anterior, nos termos da cláusula 4ª daquela CCT ou do mês da contratação, se posterior, de maneira não cumulativa.

§ 2º. Aos empregados, admitidos após **01 MAIO DE 2025**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, nas seguintes condições;

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
<i>Maio/2025</i>	<i>5,15%</i>
<i>Junho/2025</i>	<i>4,73%</i>
<i>Julho/2025</i>	<i>4,30%</i>
<i>Agosto/2025</i>	<i>3,87%</i>
<i>Setembro/2025</i>	<i>3,44%</i>
<i>Outubro/2025</i>	<i>3,01%</i>
<i>Novembro/2025</i>	<i>2,58%</i>
<i>Dezembro/2025</i>	<i>2,15%</i>
<i>Janeiro/2026</i>	<i>1,72%</i>
<i>Fevereiro/2026</i>	<i>1,29%</i>
<i>Março/2026</i>	<i>0,86%</i>
<i>Abril/2026</i>	<i>0,43%</i>

§ 3º. COMPENSAÇÕES: A correção salarial, ora estabelecida, compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador, desde **Maio 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.

§ 4º. As condições de antecipação e reajustes dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **Maio de 2026**.

§ 5º. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **Maio de 2026**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - CHEQUES SEM FUNDOS

Os empregados não terão descontos salariais de cheques sem fundos, bem como de cartões de crédito e cédulas de dinheiro falsas, 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 SALARIAIS

São válidos os descontos salariais efetuados pelo empregador, com autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguros, de Previdência Privada ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa de seus trabalhadores, em benefício de seus dependentes, não afrontando o disposto no artigo 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico, conforme o disposto na Súmula nº. 342 do TST.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE VALOR DO PISO SALARIAL

Fica estabelecida a garantia de piso salarial da categoria, igual ao salário mínimo nacional acrescido de 15% (quinze por cento).

§ ÚNICO. Este piso salarial será aplicado somente caso o salário mínimo nacional vigente a partir de **01 de janeiro de 2026** somado ao percentual acima (15%) seja superior ao piso da categoria constante na Cláusula 03ª, alínea "a" desta CCT.

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 o Sindicato dos Empregados as condições para pagamento de salários, índices de correção salariais e haveres rescisórios.

CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS

Ao empregado comissionista será fornecido, mensalmente, o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e 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 de férias indenizadas, integrais ou proporcionais e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões dos doze meses anteriores ao mês da rescisão contratual. Em caso de dias de afastamento para tratamento de saúde, adotar-se-á a média das comissões dos doze

meses anteriores. No caso de concessão de férias, será calculada através da média de comissões dos doze meses anteriores ao período de gozo.

§ 2º. Caso a inflação apurada nos períodos indicados no § 1º. da presente cláusula, medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 13% (treze por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, inclusive proporcionais, 13º salário, indenização por tempo de serviços, 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.

§ 3º. 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 - GESTANTE COMISSIONISTA

Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade será observado o contido no artigo 393 da CLT e a Legislação Previdenciária vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais havidas a partir de **01 de maio de 2026**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser quitadas até o **5º dia útil do mês de outubro de 2026**, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO / VALE ALIMENTAÇÃO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento de vale-refeição ou vale-alimentação aos empregados abrangidos por esta categoria, no valor de **R\$17,00 (dezessete reais)** por dia efetivamente trabalhado, com exceção aos domingos.

§ 1º. Para os empregados cuja jornada de trabalho seja inferior a seis horas diárias, o valor do vale-refeição ou vale-alimentação será proporcional à jornada contratual, ficando a critério da empresa conceder ou não o valor integral.

§ 2º. O empregador deverá optar pelo benefício de vale-refeição ou vale alimentação, conforme valor previsto no caput ou no parágrafo primeiro, mediante preenchimento de formulário

disponibilizado pela empresa.

§ 3º. A empresa poderá fornecer a alimentação por outras modalidades, incluindo a adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), restaurante conveniado ou refeitório próprio, desde que garantida refeição com valor mínimo equivalente a **R\$17,00 (dezessete reais)**.

§ 4º. Para os empregados que já percebiam valor superior a título de vale-refeição ou vale-alimentação, fica assegurada a manutenção do valor atualmente praticado, sendo vedada sua redução ou substituição por outro benefício de valor inferior.

§ 5º. Fica permitida a realização de desconto de até 20% (vinte por cento) sobre o valor do vale-refeição ou vale-alimentação, no salário do trabalhador, nos termos do art. 645 do Decreto nº 9.580/2018.

§ 6º. Este benefício não possui natureza salarial, mesmo que a empresa opte por não efetuar o desconto descrito no parágrafo anterior.

§ 7º. O valor do vale refeição/alimentação relativo a cada domingo trabalhado será de **R\$ 26,00 (vinte e seis reais)**, ficando o empregador dispensado de conceder o benefício na hipótese de fornecer a alimentação/refeição por outras modalidades, conforme previsto no § 3º desta cláusula.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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. O pagamento deverá ser feito via cartão transporte ou a critério do empregador, facultando-se o pagamento em dinheiro 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 QUARTA - 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 de multa legal.

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

§ 2º. Na hipótese de o 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.

§ 3. Na hipótese de a empresa optar em homologar a rescisão contratual junto à entidade sindical dos trabalhadores e, em 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 QUINTA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

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

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MENORES

É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais sem a formalização do contrato de trabalho, ressalvado o disposto na Lei nº. 10.097/00, de 19 de dezembro de 2000.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento, através de contra-recibo, devidamente datado, bem como, anotar na CTPS o respectivo contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas as vantagens pessoais.

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO EM DOMINGOS

Em se tratando de Domingo trabalhado não declinado em Acordo Coletivo de Trabalho, os empregados terão direito à remuneração dos mesmos devidamente acrescida do adicional de 100% (cem por cento), ou o descanso semanal remunerado. A empresa fornecerá nestes dias vale-refeição no valor de **R\$26,00 (vinte e seis reais)** além do vale transporte (ida e volta) gratuitamente.

§ ÚNICO: O disposto nesta cláusula não se aplica aos domingos laborados no mês de dezembro, durante o período Natalino, sendo devidamente regulamentado na cláusula ``**DOMINGOS NATALINOS**´´.

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, conforme o disposto no Precedente Normativo nº. 115 do TST. A manutenção, lavagem e ajustes dos mesmos ficarão por conta do empregado.

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 a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o parto**, devendo ser observado o disposto na Súmula nº. 244 do TST, enquanto estiver em vigor. Se ocorrer a ruptura do vínculo pelo empregador, a empregada terá que apresentar atestado médico de confirmação da gravidez, no curso ou após o aviso prévio, para permitir ao empregador a anulação da dispensa.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA

Ao empregado com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na empresa e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que se encontra na condição de, no mínimo, 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 tiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base no último salário percebido na empresa.

§ ÚNICO. O direito 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, passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez, conforme o disposto no Precedente Normativo nº. 85 do TST.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos empregados, mensalmente, holerites ou contracheque, 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 comissões, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CAIXA

Aos empregados que, na loja ou escritório, atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas, terão tolerância máxima equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo **(Cláusula 3ª letra a)**. Os empregados, no entanto, diligenciarão na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo este impedido de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo ocorrer a recusa injustificada à conferência. No caso de impossibilidade por doença ou força maior, a conferência do caixa deverá ser feita na presença de um outro operador de caixa e do gerente ou preposto da empresa.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Para as empresas que tiverem interesse 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.

§ 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.**

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO

Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será utilizado, obrigatoriamente, livro ou cartão-ponto, nos quais o empregado, pessoalmente, deverá registrar sua frequência.

§ 1º 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.

§ 2º 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.

§ 3º: 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 VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante que, comprovadamente, decorrerem da prestação de exames da instituição de ensino em que se encontra matriculado. Fica esclarecido que somente será abonado o horário da prestação das provas, incluindo tempo razoável para o deslocamento do local no qual prestou exame até a empresa.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTUDANTES

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HORÁRIO NATALINO - SOMENTE PARA REGIÃO METROPOLITANA

No período de **01 a 23 de dezembro de 2026**, exclusivamente para as empresas da Região Metropolitana de Curitiba, poderão trabalhar com seus empregados até às 22:00 (vinte e duas) horas, de segunda-feira a sexta-feira, respeitando a jornada máxima determinada pela legislação vigente, com a possibilidade de 02:00 (duas) horas extras diárias, excetuando-se os dias abaixo informados:

a). Nos dias **05, 12 e 19 de dezembro de 2026 (sábados)**, o horário será até às 21:00 (vinte e uma) horas.

b). O Empregado que trabalhar em regime extraordinário de segunda feira a sábado a empresa fornecerá vale-refeição em valor equivalente a **R\$17,00 (dezessete reais)** (regime de horas extras), independente do vale refeição/vale alimentação diário conforme cláusula 12º, admitindo-se uma tolerância de até 00:60 (sessenta minutos). A Empresa poderá fornecer alimentação sob outra modalidade, restaurante, refeitório próprio ou lanche desde que garantido o valor mínimo de **R\$17,00 (dezessete reais)**.

§ 1º. Os empregados que trabalharem, de segunda a sexta-feira, após às 19:00 (dezenove) horas e sábados após às 13:00 (treze) horas, em regime de horas extras e durante o período natalino, farão jus a um adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) nas primeiras 20 (vinte) horas extras do mês e 85% (oitenta e cinco por cento) nas horas excedentes.

§ 2º. Fica autorizado o trabalho no dia 24 de dezembro, quinta feira, até às 18:00 (dezoito horas).

§ 3º. Fica autorizado o trabalho no dia 31 de dezembro, quinta feira, até às 16:00 (dezesesseis horas).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOMINGOS NATALINOS

Nos dias **06, 13 ou 20 de dezembro de 2026 (domingos)**, a utilização do trabalho dos empregados integrantes da categoria será de conformidade com a lei do município e as necessidades da empresa, obedecendo a carga horaria de no máximo **8:00 (oito) horas**, com intervalo para refeição de no mínimo **01:00 (uma) hora**.

§ ÚNICO: Em se tratando de domingos natalinos trabalhados, os empregados terão direito à remuneração dos mesmos devidamente acrescida do adicional de 100% (cem por cento), ou o descanso semanal remunerado. Independente da forma de utilização dos empregados, a empresa fornecerá nestes dias **vale-refeição** no valor mínimo de **R\$26,00 (vinte e seis reais)** além do **vale-transporte (ida e volta) gratuitamente**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BALANÇO

As empresas poderão utilizar os integrantes da categoria profissional para realização de balanços, em até 2 (dois) domingos, no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, excetuando-se os domingos anteriores e posteriores a feriados, sem atendimento ao público consumidor e cumpridas as demais condições previstas nesta cláusula.

§ 1º. O trabalho prestado neste domingo será remunerado, devidamente acrescido do adicional de 100% (cento e por cento), sem prejuízo da remuneração do descanso semanal remunerado. No entanto, conforme previsto na Súmula nº. 146 do TST, não remunerando o descanso semanal, o empregado deverá ser compensado com uma folga durante a semana.

§ 2º. Para esse dia trabalhado, a empresa fornecerá **gratuitamente, vale-refeição** no valor mínimo de **R\$26,00 (vinte e seis reais)** e **vale-transporte (ida e volta)**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A carga semanal será conforme contrato e legislação vigente, exceto em se tratando de as horas extras, essas limitadas à 02h00 diárias pagas ou compensadas nos casos em que for adotado o sistema de compensação previsto pelo chamado: "**Banco de Horas**", estabelecido pela cláusula 35ª desta CCT.

Paragrafo único - O Empregado que trabalhar em regime extraordinário de segunda feira a sábado a empresa fornecerá **vale-refeição** em valor equivalente a **R\$17,00 (dezessete reais)** (regime de horas extras), **independente do vale refeição/vale alimentação diário conforme cláusula 12º**, admitindo-se uma tolerância de até 00:60 (sessenta minutos). A Empresa poderá fornecer alimentação sob outra modalidade, restaurante, refeitório próprio ou lanche desde que garantido o valor mínimo de **R\$17,00 (dezessete reais)**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SEMANA DO CARNAVAL

Fica facultado o trabalho no dia de carnaval **09/02/2027 (terça-feira)**. Os empregados que trabalharem nesse dia terão direito às horas trabalhadas computadas no chamado "**Banco de Horas**" para serem compensadas conforme a **Clausula 35ª desta CCT**.

§ ÚNICO. Para as empresas que optarem em fechar no dia de carnaval, **09/02/2027 (terça-feira)**, poderão fazer a compensação através do Banco de Horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

As empresas que desejarem adotar o sistema de compensação de jornada de trabalho, denominado "**Banco de Horas**", nos termos do artigo 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação da lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, § 5º, art. 59, poderá ser pactuado por acordo individual escrito, com o empregado, desde que a compensação ocorra no prazo máximo de 6 (seis) meses, dispensando-se o acréscimo do salário se o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

§ 1º. As horas extras não compensadas pelo chamado sistema de "Banco de Horas" serão pagas com o adicional de 65% (sessenta e cinco por cento), nas primeiras 20 (vinte) horas no mês e 85% (oitenta e cinco por cento) nas excedentes.

§ 2º. Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado terá direito à indenização dessas horas, com o acréscimo de 100% (cem por cento) sendo que eventual saldo negativo será desconsiderado.

§ 3º. As empresas que trabalham em dois turnos de 07h20 (sete horas e vinte minutos) diárias, poderão utilizar o "Banco de Horas" conforme previsto acima, mas limitados a 02h00 (duas) horas diárias, e observada a legislação municipal quanto ao horário de abertura do estabelecimento.

§ 4º. Fica ajustado e aceito entre as partes convenientes, que poderá ser feito Acordo Individual entre os empregados e as empresas, aplicando o chamado "Banco de Horas", conforme previsto na Súmula 85 do TST. e nesta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FERIADO

Fica facultada a utilização do trabalho dos integrantes da categoria **para Curitiba, no feriado Municipal**, no dia **08/09/2026**, a mão de obra terá direito à remuneração do mesmo devidamente acrescido do adicional de 100% (cem por cento), ou o descanso semanal remunerado. A empresa fornecerá nesse dia **vale-refeição** no valor mínimo de **R\$26,00 (vinte e seis reais)**, além do **vale-transporte (ida e volta) gratuitamente**, bem como um **abono de R\$ 90,00 (noventa reais)**, (não computável nos demais cálculos trabalhistas) no horário das 10:00 (dez) horas às 19:00 (dezenove) horas. No entanto, conforme previsto na Súmula nº. 146 do TST, desde que o empregado tenha uma folga compensatória durante a semana, o repouso semanal não será remunerado.

Férias e Licenças

Licença não Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento, concederão uma licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, assembleias 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 no ano.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 a Súmula nº. 261 do TST.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, do Sindicato dos Empregados, das empresas e de organizações de assistência à saúde por elas contratadas. **No caso de atestados de filhos serão aceitos quando menores de 11 (onze) anos ou incapazes, limitados a 10 (dez) dias por ano.**

§ 1º. O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciante, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

§ 2º. No caso da mãe e o pai trabalharem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

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

Disposições Gerais

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CLAUSULA PENAL

Em cumprimento ao disposto no artigo 613, inciso VIII, da CLT, para as infrações a essa Convenção Coletiva de Trabalho, incidirá a multa de valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo, que reverterá em favor do empregado prejudicado.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL/EMPRESARIAL 2026

Considerando os benefícios e custos decorrentes da negociação coletiva, cujo resultado positivo é a convenção coletiva de trabalho; considerando que o fundamento legal da contribuição assistencial é o artigo 513, alínea 'e', da CLT; considerando que cada empresa com CNAE ou objeto social vinculado ao Sindicato Patronal signatário, associado ou não associado, deve recolher a referida contribuição, nos termos ora definidos.

§ 1º: As empresas promoverão o pagamento do valor de **R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais)**, por empresa, a título de contribuição assistencial patronal, em favor do **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL ÓPTICO, FOTOGRÁFICO E CINEMATOGRAFICO NO ESTADO DO PARANÁ - SINDIÓPTICA/PR.**

§ 2º: Esta contribuição será devida numa única oportunidade, no período de vigência desta CCT, devendo ser recolhida até o último dia útil do mês subsequente ao registro da convenção coletiva, por meio de boleto bancário emitido pelo Sindicato; débito em conta ou pix, em nome do Sindicato Patronal.

§ 3º: As empresas estabelecidas após a data de vencimento da contribuição deverão efetuar o recolhimento até o último dia útil do mês subsequente a data de abertura da empresa.

§ 4º: As empresas que optarem em exercer o direito de oposição ao recolhimento da contribuição assistencial deverão fazê-lo no prazo de 30 dias corridos contados da data do registro deste

convenção coletiva de trabalho, por meio de ofício encaminhando ao Sindicato Patronal via correio eletrônico, assinado: a) de forma manuscrita, pelo representante legal da empresa; ou b) assinado digitalmente, por certificado digital da empresa, ou c) por meio eletrônico, através de e-mail com domínio que identifique a empresa, para o endereço eletrônico sindiopticapr@hotmail.com. Para as empresas constituídas e estabelecidas após a data de vencimento previsto no § 2º desta cláusula, o direito de oposição ora definido deverá ser exercido até 30 dias corridos contadas da data do registro da empresa na Junta Comercial ou no órgão competente para o registro empresarial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS/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 comerciante (como definido no art.1º. da Lei 12.790/2013), sobre a **folha de pagamento do mês de setembro de 2026** devidamente reajustada com o percentual de **5,15% (cinco inteiros e quinze percentuais)** e recolhido **até o dia 14 de outubro 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 14/09/2026 até 25/09/2026 das 8:30 às 17:00 horas de segunda à sexta feira em REQUERIMENTO MANUSCRITO DE FORMA LEGÍVEL (DE PRÓPRIO PUNHO) em DUAS VIAS , COM NOME, 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 25/09/2026**, desde que o comerciante 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/comerciários), 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).

}

JOSE MILTON CAMARGO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CURITIBA

JOSE ALBERTO PEREIRA
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MATERIAL OPTICO, FOTOGRAF

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)