CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003084/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065022/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.207735/2026-77
DATA DO PROTOCOLO: 16/10/2026

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE UMUARAMA, CNPJ n. 76.722.750/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MIROMAR PONCIANO DE ANDRADE;

E

SIND LOJ COM VAR GEN ALIM MAQ FER TINT MAT EL AP ELE UM, CNPJ n. 79.266.730/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROBERTO MARQUES;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categorias Profissionais integrantes do 1º Grupo – "Empregados no Comércio" – do Plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – com exclusão das categorias profissionais – "Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo", "Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio" e "Propagandistas-Vendedores de Produtos Farmacêuticos"** , com abrangência territorial em **Umuarama/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se, a partir de **1º DE JUNHO DE 2026**, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por mais de 90 (noventa) dias, os seguintes pisos salariais:

I) Todos os empregados contratados nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho e os aprendizes legais, terão a remuneração de **R$ 1.864,15 (Um mil, oitocentos e sessenta e quatro reais e quinze centavos),** ou seja, o Salário-Mínimo Nacional vigente, acrescido de 15%, proporcional à sua jornada de trabalho**;**

II) Aos empregados lotados na função de empacotador e "office-boy" o piso será de - **R$ 1.864,15 (Um mil, oitocentos e sessenta e quatro reais e quinze centavos);**

III) Aos operadores (as) de caixa **e demais empregados – R$ 2.143,70 (Dois mil, cento e quarenta e três reais e setenta centavos);**

IV) Aos açougueiros, padeiros e confeiteiros – R$ 2.454,74 (Dois mil, quatrocentos e cinq
e quatro reais, setenta e quatro centavos);

V) Aos empregados comissionados com mais de 90 (noventa) dias na função ao mesmo empregador, fica assegurada uma garantia salarial mínima de **R$ 2.143,70 (Dois mil, cento e quarenta e três reais e setenta centavos);**caso em que serão desprezadas as comissões devidas e DSR sobre as comissões

VI) Além dos pisos descritos acima os empregados, inclusive os comissionistas, receberão mensalmente a importância mínima de R$ 90,00 (noventa reais) retroativo a junho de 2026, sem natureza salarial, ou seja, não integrando ao salário para quaisquer finalidades. O Bônus deverá constar em folha de pagamento com a nomenclatura "BÔNUS CONVENCIONAL SINDECOMU e pago aos empregados contribuintes na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (2026/2027).

a) O Bônus deverá ser pago mensalmente em folha de pagamento apenas aos empregados que forem contribuintes do Sindecomu (Sindicato dos Empregados no Comércio de Umuarama e Região). Considera-se contribuintes aqueles empregados que não se opuserem ao desconto da taxa negocial, prevista na cláusula 44ª (Quadragésima quarta) deste instrumento – Taxa negocial dos Empregados.

b) O bônus será pago a todos os trabalhadores que não efetuarem oposição à contribuição negocial estabelecida no presente instrumento normativo e desde que no mês de apuração, não tenha ficado afastado do trabalho por mais de 15 (quinze) dias, ainda que intercalados, com exceção das férias. Empregados admitidos terão direito ao bônus no mês da admissão se esta ocorrer até o dia 16 e funcionários demitidos terão direito ao bônus no mês de sua demissão, se esta ocorrer depois do dia 15 (quinze).

c) Caso o empregador decida efetuar o pagamento do bônus, para os empregados que **não sejam contribuintes com o Sindicato Laboral**, (Clausula 44ª (Quadragésima quarta) ou o empregador não seja contribuinte do Sindicato Patronal, (Clausula 45ª (Quinquagésima quinta), em ambos os casos o valor pago deverá ser considerado **como verba salarial**, incidindo todos os acréscimos legais e encargos tributários

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, terão os salários fixos reajustados a partir de **1º DE JUNHO DE 2026**, mediante a aplicação do percentual de **5,5000% (Cinco, virgula cinco por cento)**, sobre os salários vigentes em **01 junho 2025**.

Parágrafo Primeiro: Os percentuais serão sempre aplicados sobre o salário base devidamente corrigido pela aplicação integral dos índices fixados na Convenção anterior, nos termos da cláusula Reajuste Salarial, daquela Convenção Coletiva de Trabalho ou do mês da contratação, se posterior, de maneira não cumulativa.

Parágrafo segundo: Aos empregados admitidos após **1º JUNHO DE 2025**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, nas seguintes condições:

Mês/Ano de Admissão	Índice Acumulado	Mês/Ano de Admissão	Índice Acumulado
Junho/2025	5.5000%	Dezembro/2025	2.7499%
Julho/2025	5.0416%	Janeiro/2026	2.2916%
Agosto/2025	4.5833%	Fevereiro/2026	1.8333%
Setembro/2025	4.1249%	Março/2026	1.3749%
Outubro/2025	3.6666%	Abril/2026	0.9166%
Novembro/2025	3.2083%	Maio/2026	0.4583%

Parágrafo Terceiro: COMPENSAÇÕES: A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador, desde **junho de 2025**. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrução Normativa nº 4, do TST, alínea XXI).

Parágrafo Quarto: As condições de antecipação e reajustes dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **junho de 2026**.

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

CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - 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, sem prejuízo da cláusula penal.

Parágrafo 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, pró-rata.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUES E OUTROS TÍTULOS DE CRÉDITO

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário e outros títulos 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 OITAVA - DESCONTOS

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativos a planos de saúde, vales-farmácia, mensalidade sindical e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

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

CLÁUSULA NONA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao salário mínimo nacional a todo trabalhador adulto**,** por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo de experiência estabelecido na cláusula 3ª PISO SALARIAL.

CLÁUSULA DÉCIMA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL OU FALIDAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMISSIONISTAS

Aos empregados comissionistas será fornecido mensalmente pelo empregador, relatório contendo o valor de suas vendas, a base de cálculo para pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado, tomando-se ciência do empregado da entrega desse relatório.

Parágrafo Primeiro: Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões paga no ano, a contar de janeiro;

Parágrafo Segundo: No caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão;

Parágrafo Terceiro: No caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo;

Parágrafo Quarto: Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos doze meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

Parágrafo Quinto: Caso a inflação apurada nos períodos indicados nos parágrafos anteriores, 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 atualizados 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 IGPM - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

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

Parágrafo Sétimo: 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. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) nos percentuais de comissão.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE COMISSÕES

Quando a empresa proceder venda no sistema direto, pela diretoria e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar-lhes as comissões correspondentes quando o empregado tiver exclusividade de área, setor ou produto, ou rateá-las entre os vendedores, caso inexistir essa exclusividade.

Parágrafo Único: Excetuam-se desta obrigação as vendas realizadas por meios eletrônicos, como sites, aplicativos e outros que vierem a ser implementados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 60% (sessenta por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 75% (setenta e cinco por cento), para as excedentes de 20 (vinte) horas e até 40 (quarenta) horas mensais, e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAIXA / PRESTAÇÃO DE CONTAS

As empresas pagarão aos empregados que exerçam a função de operadores de caixa, ou correlatas, desde que seja a responsável pelo fechamento e prestação de contas do caixa, a um adicional no importe de **10% (dez por cento)** sobre o piso salarial, a título de quebra de caixa, considerado verba indenizatória, não incorporando ao salário, para todos os efeitos legais, inclusive fiscais e tributários.

Parágrafo Primeiro: O empregado lotado na função acima prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheques, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao empregado, eventual deficiência.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias, incluindo-se a multa rescisória do FGTS em caso de dispensa sem justa causa, segue estritamente o que determina o artigo 477 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nas rescisões contratuais dos empregados que contarem com menos de 01 (um) ano de vínculo de emprego, prevalecem os prazos legais do artigo 477 da CLT, devendo a entrega do Termo de Rescisão (TRCT) e guias correlatas ocorrer no prazo de até 10 (dez) dias do encerramento do contrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nas rescisões contratuais dos empregados que contarem com mais de 01 (um) ano de trabalho prestado à empresa, a homologação pelo Sindicato Laboral (SINDECOMU) será facultativa a empregador e empregado. **Nas hipóteses em que for solicitada a assistência rescisória junto à Entidade Sindical dos Empregados, a mesma poderá exigir da empresa a apresentação de Certidão de Regularidade da Entidade Sindical Patronal** (SIND LOJ COM VAR GEN ALIM MAQ FER TINT MAT EL AP ELE UM), atestando a quitação de suas obrigações sindicais e convencionais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

No caso de denúncia do contrato, por justa causa, o empregador indicará por escrito, no ato da dispensa, a falta cometida pelo empregado, dando ciência ao mesmo.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado, de acordo com a Lei 12.506, passa a vigorar com a seguinte redação:

Tempo de Serviço	Tempo de Aviso Prévio	Tempo de Serviço	Tempo de Aviso Prévio
Até 1 ano	30 dias	11 anos	63 dias

1 ano e 1 dia	33 dias	12 anos	66 dias
2 anos	36 dias	13 anos	69 dias
3 anos	39 dias	14 anos	72 dias
4 anos	42 dias	15 anos	75 dias
5 anos	45 dias	16 anos	78 dias
6 anos	48 dias	17 anos	81 dias
7 anos	51 dias	18 anos	84 dias
8 anos	54 dias	19 anos	87 dias
9 anos	57 dias	20 anos	90 dias
10 anos	60 dias		

PARÁGRAFO PRIMEIRO – No caso de aviso prévio trabalhado, dado pelo empregador, o empregado cumprirá 30 (trinta dias), com redução de 2 (duas) horas diárias, ou 23 (vinte e três) dias corridos, com redução de 7 (sete) dias, nos termos do art. 488 da CLT, cuja opção ficará a critério do empregado, sendo que os demais dias adicionais de aviso prévio (conforme tabela acima), deverão ser indenizados garantindo-se a integração no tempo de serviço para todos os efeitos legais, devendo constar como data do desligamento na CTPS, o último dia do aviso indenizado, como dispõe a Instrução Normativa SRT-MTE n. 15/2010.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá libertar-se de cumpri-lo, desde que apresente documento justificando nova contratação, percebendo neste caso o salário dos dias em que trabalhou no período. O pagamento das verbas rescisórias dar-se a em até 10 (dez) dias da data do desligamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º das Leis nº. 6708/1979 e 7.238/1984, observar-se-á a projeção do aviso prévio contido nesta cláusula ainda que indenizado, limitada, contudo, a 90 (noventa) dias, nos termos da Sumula nº. 182, do TST e item “7” da Nota Técnica 184/2012, do MTE.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido na Lei, será pago ao Estagiário, a título de bolsa-escola, o valor do salário mínimo nacional, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro: A contratação de estagiários somente será permitida às empresas que mantenham em seu quadro no mínimo 2 (dois) empregados, ficando limitada a contratação em no máximo de 10% (dez por cento) sobre o número de empregados da empresa, sendo que as empresas que mantenham em seu quadro de 2 (dois) a 10 (dez) empregados podem contratar 1(um) estagiário.

Parágrafo Segundo: Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar. Não se admite a contratação como estagiários para o exercício das funções de balconista, vendedor, empacotador, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, office-boy e serviços gerais.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MENORES

Fica proibida a admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do Contrato de Trabalho, ou do contrato de aprendizagem, respeitados todos os ditames da Lei nº10.097 de 19/12/2000 e demais normas que regulamentam a matéria.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na C.T.P.S. do empregado, o referido contrato, sob pena de ineficácia do contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais. (Instrução nº 1/TST).

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

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

Quando exigidos na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças do vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto nos termos da letra “b”, do inciso II, do artigo 10º do ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada ao empregado convocado para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego desde a incorporação até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desincorporação, ressalvadas as disposições legais e cogentes.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos a Lei nº 8.213/91, artigo 118.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será obrigatório o fornecimento aos empregados de cópia (ou 2ª via) de holerites, contracheque ou comprovante de pagamento, na forma impressa ou eletrônica, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, bem como o valor correspondente ao FGTS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO

Será anotada pelo empregador, a Carteira de Trabalho do empregado, constando a função exercida, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência do contrato de trabalho, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

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

Parágrafo Primeiro: Fica autorizada a utilização da mão de obra nos dias considerados Feriados Nacionais e/ou Municipais, **as horas trabalhadas nestas datas deverão ser pagas com adicional de 100%.**

Parágrafo Segundo: O feriado que cair no domingo será regulado como feirado

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

25 de Dezembro – Natal

01º de Janeiro – Ano Novo

01º de Maio – Dia do Trabalhador

Parágrafo Quarto: Pelo descumprimento do estabelecido nesta cláusula, fica estipulada multa especifica de **01 (um) salário-mínimo nacional vigente per capita,** e por data laborada destinando-se deste valor 50% ao empregado e 50% à entidade sindical laboral, restando condicionada a aplicação desta multa à lavratura de Boletim de Ocorrência especifico pelo Sindicato dos Empregados, observando-se ainda que a presente multa não isenta o pagamento da multa convencional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA JORNADA DE TRABALHO AOS DOMINGOS

Ficam estabelecidos os seguintes critérios para os mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos (cash & carry) que optarem por manter atividade aos domingos:

Parágrafo Primeiro: O empregado, independente de gênero, poderá laborar no máximo 2 (dois) domingos consecutivos.

Parágrafo Segundo: O descanso semanal remunerado (DSR) será concedido na semana anterior ou posterior ao domingo trabalhado, porém é vedada sua compensação nos feriados.

Parágrafo Terceiro: Será concedido um bônus, que poderá ser pago em vale-compras no valor de **R$ 90,00 (noventa reais)**, para cada empregado que prestar serviço por domingo, cujo valor não se constitui em salário tendo natureza indenizatória.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de banco de horas, denominado Banco de Horas, conforme o Art. 59 da CLT.

Parágrafo Único: Nos termos do parágrafo 2°, do Art. 59 da CLT, poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 90 (noventa) dias, a soma das jornadas semanais de trabalho e desde que não seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas de jornada diárias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DOS ESTUDANTES

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expresse o seu desinteresse pela prorrogação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO APÓS ÀS 20:00 HORAS

Os empregados que realizarem trabalho extraordinário após as 20h (vinte horas), e cuja jornada ultrapasse 45 (quarenta e cinco minutos) além do horário normal, farão jus ao valor R$ **29,75 (vinte e nove reais e setenta e cinco centavos)**, a título indenizatório, sem integração ao salário e sem gerar reflexos de qualquer natureza.

Parágrafo Primeiro: Ficarão isentas do pagamento estipulado, as empresas que fornecerem refeição ou alimentação equivalente aos seus empregados.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA DESCANSO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA LANCHE

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

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

No máximo a cada 6 (seis) dias de trabalho consecutivo corresponderá 1 (um) dia de descanso obrigatório.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames na cidade em que trabalham.

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 C.L.T.

Parágrafo Único: O início de gozo das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias. (Adaptação da Súmula 100 do TST, Precedente Normativo nº100 do TST).

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na extinção do contrato de trabalho, os empregados perceberão férias proporcionais na base de 1/12 (um, doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, ainda que incompleto o período aquisitivo, excetuando-se a dispensa por justa causa. (Súmula 171 TST).

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA

As partes convenentes recomendam os empresários e os empregados abrangidos pelo presente instrumento normativo a manter plano e/ou seguro de saúde.

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

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

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

O empregador está obrigado à colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

Parágrafo Único: Quando o trabalho deva ser executado em pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária.

Parágrafo Único: As empresas com mais de 20 (vinte) empregados designarão local adequado para que os dirigentes sindicais possam se reunir com os trabalhadores, em horário previamente marcado.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Os empregadores se obrigam a encaminhar a Entidade Sindical dos Trabalhadores, quando solicitado, Relatório Completo de Declaração de eventos dos arquivos do “e-social” (em substituição a RAIS, conforme portaria SEPRT nº 671/2021), juntamente com a lista dos empregados ativos contendo nome completo, cargo e salário, no prazo de até 30 (trinta) dias a contar da solicitação. O sindicato, por sua vez, fica obrigado a manter em sigilo essas informações, salvo em medidas judiciais.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciaria, para a qual todos os integrantes foram legalmente convocados, restou autorizada a cobrança da taxa de contribuição assistencial no valor equivalente a 6% (seis por cento), aplicado sobre o valor do piso salarial. Cláusula 3, Inciso III. O desconto da verba ora prevista se faz no estrito interesse da categoria profissional e se destina a financiar atividade sindical desenvolvida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Umuarama – Sindecomu, principalmente as atividades voltadas para a assistência aos membros da categoria e viabilização das Convenções Coletivas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Taxa Negocial, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO UMUARAMA e Região, o valor deverá ser descontado em uma única vez, igualmente o recolhimento que deverá ocorrer até o dia 10/11/2026.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Deverá ainda proceder-se ao desconto da Taxa Negocial dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (junho) com o prazo de 30(trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Faculta-se aos empregados não associados a oposição ao desconto em folha de pagamento da reversão salarial/contribuição assistencial/contribuição negocial, a qual necessariamente dar-se a no prazo de 10 dias, contados do registro do presente instrumento, junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. A oposição dar-se individualmente mediante apresentação pelos empregados opositores, de carta de oposição manuscrita, devidamente assinada EM DUAS VIAS, diretamente na sede do SINDECOMU, da qual deverá constar necessariamente o nome completo do empregado, o número de inscrição no PIS, número do CPF, razão social do empregador o número de inscrição no CNPJ/MF e endereço deste.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregador somente se desobriga da reversão salarial mediante a apresentação, pelo empregado, do "Recibo ou comprovante da Carta de Oposição" fornecido pelo Sindecomu.

PARÁGRAFO QUINTO: É vedado aos empregadores ou seus representantes, assim considerados os gerentes, prepostos, pessoal da área de recurso humanos de escritórios de contabilidade terceirizado, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo lhes vedado, ainda, a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

PARÁGRAFO SEXTO: O empregador ou seus representantes que descumprirem a determinação do parágrafo anterior poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria, por empregado opositor ao qual reverterá em favor do Sindecomu.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O Sindecomu divulgará o presente instrumento normativo e mais o que se refere as obrigações constantes nestas cláusulas, não cabendo ao sindicato patronal ou ao empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeitos das contribuições ora fixadas, eis que se trata de contribuições definidas pela Assembleia da categoria profissional e sem a interferência/ participação patronal.

PARÁGRAFO OITAVO: Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador assume o ônus pelo descumprimento responsabilizando–se pessoalmente pelo cumprimento da obrigação principal acrescida da multa no importe de 10% para pagamento no até o 30º (trigésimo) dia após o vencimento, e após, multa de 100% (cem por cento) acrescido ainda de correção monetária, bem como juros de mora a razão de 1% (Hum por cento) ao mês, que reverterá em favor do Sindecomu, sendo vedado qualquer desconto do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E NEGOCIAL PATRONAL

As empresas que compõem a categoria econômica, associadas ou não, beneficiárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão em favor do SINDICATO PATRONAL, em uma única parcela, a título de Contribuição Assistencial, para manutenção dos serviços assistenciais da entidade, segundo deliberação da Assembleia Geral e conforme lhe faculta o art. 8º, inciso IV da Constituição Federal e art. 513, letras "b" e "e" da CLT, como contrapartida pecuniária face à representatividade absoluta da Entidade Patronal, o valor de **R$ 25,00 (vinte e cinco reais) por empregado.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recolhimento da contribuição deverá ser realizado por meio de depósito bancário a ser creditado no Banco 756 – Coop 4379-6 - Sicoob Arenito - Conta Corrente PJ 362-0 (Sind Loj Com Var Gen Alim Maq Fer Tint Mat El Ap E) CNPJ 79.266.730/0001-99 em única parcela, podendo ser efetuado a cobrança por boleto bancário emitido pela Entidade Sindical calculado pela tabela acima.

PARÁGRAFO SEGUNDO: a empresa deverá encaminhar o comprovante de depósito para o endereço sindilojistasumuarama@gmail.com, informando o número total de empregados (somando matriz e filiais) e o CNPJ da matriz. Após o recebimento destas informações o sindicato patronal emitirá o recibo e encaminhará por e-mail. Caso seja pago por boleto bancário não precisará efetuar o trâmite anterior.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A contribuição acima referida deve ser recolhida em até 30 dias contados do registro da CCT no M.T.E, sendo que após a data, as empresas inadimplentes estão sujeitas a multa de 2% (dois por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor respectivo e correção monetária com base na variação do INPC e multa moratória, além do prazo de 10 dias úteis para oposição via e-mail.

PARÁGRAFO QUARTO: Faculta-se aos empregadores não associados a oposição ao pagamento da Contribuição assistencial negocial patronal a qual necessariamente dar-se a no prazo de 10 dias, contados do registro do presente instrumento, junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. A oposição dar-se individualmente mediante apresentação de carta de oposição via e-mail (sindilojistasumuarama@gmail.com) a qual estar devidamente identificada e assinada, bem como a informação do CNPJ/MF e endereço deste.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA ADESÃO E REGULARIDADE OPERACIONAL PARA O SETOR SUPERMERCADISTA

Com fundamento no artigo 611-A da CLT, convencionam as partes que as empresas do ramo de mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos somente poderão utilizar-se da aplicação das cláusulas e permissivos operacionais aqui estabelecidos mediante a prévia obtenção de **Certidão de Regularidade Operacional Sindical** perante a Entidade Sindical Patronal, sendo elas:

a) Autorização para utilização de mão de obra em Feriados Nacionais e Municipais (Cláusula 28ª, § 1º);

b) Utilização de mão de obra e funcionamento aos Domingos, com pagamento de bônus em vale-compras e folga compensatória (Cláusula 29ª e seus parágrafos);

c) Adoção do sistema de compensação por Banco de Horas em até 90 (noventa) dias (Cláusula 30ª);

d) Prorrogação de jornada e trabalho extraordinário noturno após as 20h00 com indenização de refeição (Cláusula 32ª).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para a emissão da Certidão de Regularidade Operacional Sindical e viabilização dos benefícios negociados pela Entidade Sindical Patronal, a empresa supermercadista deverá apresentar requerimento formal ao Sindicato Patronal mediante protocolo na secretaria da entidade ou através do e-mail: *sindilojistasumuarama@gmail.com*, comprovando estar adimplente com suas obrigações perante a entidade sindical patronal relativas à Contribuição Assistencial/Negocial Patronal (Cláusula 45ª) e/ou mensalidade social (para associadas).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Preenchidos os requisitos documentais e financeiros, a Certidão de Regularidade Operacional Sindical será emitida pelo Sindicato Patronal em até 05 (cinco) dias úteis, com efeitos retroativos à data-base e validade durante a vigência desta CCT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas do setor que utilizarem trabalho em domingos, feriados, banco de horas ou labor noturno sem a respectiva Certidão incorrerão em infração desta convenção, ficando sujeitas ao pagamento de **multa no valor de 01 (um) salário mínimo nacional vigente por empregado prejudicado e por ocorrência**, revertida em 50% em favor do trabalhador e 50% em favor da entidade sindical laboral (SINDECOMU), sem prejuízo de medidas judiciais e cominações cabíveis pelo Sindicato Patronal.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABRANGÊNCIA E BASE TERRITORIAL

Aplica-se esta Convenção Coletiva de Trabalho especificamente as empresas e empregados das respectivas categorias econômicas e profissionais em **Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e varejo),** conforme quadro de atividade e profissões anexo ao art. 577 da C.L.T, com abrangência nos municípios de Alto Paraiso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafezal do Sul/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Douradina/PR, Esperança Nova/PR, Francisco Alves/PR, Icaraíma/PR, Iporã/PR, Ivaté/PR, Maria Helena/PR, Nova Olímpia/PR, Perobal/PR, Pérola/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, Tapira/PR, Umuarama/PR e Xambrê/PR.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da C.L.T, fica estipulado multa igual a 50% (cinquenta por cento) do salário-mínimo nacional vigente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA PRESERVAÇÃO E SALVAGUARDA DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

A eventual declaração judicial de nulidade ou inexigibilidade de quaisquer das cláusulas financeiras ou relativas às certidões de regularidade deste instrumento não contaminará nem invalidará as demais condições e regras de funcionamento ajustadas, as quais permanecerão plenamente válidas, vigentes e eficazes para reger os contratos de trabalho em todo o setor supermercadista da base territorial abrangida.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA RENEGOCIAÇÃO

Durante a vigência desta CCT, 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, pactuando medidas que julgarem necessárias, facultando-se a adoção da arbitragem no caso de insucesso da negociação.

}

MIROMAR PONCIANO DE ANDRADE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE UMUARAMA

JOSE ROBERTO MARQUES
PRESIDENTE
SIND LOJ COM VAR GEN ALIM MAQ FER TINT MAT EL AP ELE UM

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

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