## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR057409/2026
SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMERCIO DE PONTA GROSSA, CNPJ n. 80.251.481/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sra. OSENIR IZABEL DA LUZ MOLLETA;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE IRATI, CNPJ n. 78.149.200/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. AIRTON JOSE TRENTO;

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) **Profissional dos Empregados no Comércio**, com abrangência territorial em **Irati/PR, Mallet/PR e Teixeira Soares/PR**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º maio de 2025, assegura-se aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, excetuados os que ainda não haja completado 90 (noventa) dias de serviço na empresa, os seguintes PISOS SALARIAIS:

**A)** - Para os empregados que trabalham como contínuos, "office-boys", será assegurado o piso salarial de **R$ 1.982,20 (Um mil, novecentos e oitenta e dois reais, vinte centavos).**

**B)** - Aos empregados que trabalham nas demais funções será garantido o piso salarial de **R$ 2.178,78 (Dois mil, cento e setenta e oito reais, setenta e oito centavos).**

**§ 1º** – Os pisos acima se aplicam também aos empregados que trabalham em Shopping Centers, desde que laborem jornada de 36(Trinta e seis) horas semanais.

**§ 2º** - Fica estabelecida garantia mínima ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto do País, por jornada integral, acrescido de 12% (Doze por cento) para os empregados relacionados no item **A** e de 22% (Vinte e dois por cento), para os empregados relacionados no item B desta cláusula. Garantia essa sujeita a observância do prazo estabelecido no *caput da* cláusula.

**§ 3º** – Para os efeitos da garantia fixada no parágrafo anterior não será considerada como base de cálculo os valores de piso salarial regional por Lei Estadual nos termos da Lei Complementar nº. 103/2000.

## CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DE INGRESSO

Durante os primeiros 90 (noventa) dias de serviço na empresa, o salário de ingresso será de **R$ 1.785,94 (Um mil, setecentos e oitenta e cinco reais, noventa e quatro centavos)**, desde que não seja inferior ao salário mínimo nacional.

## CLÁUSULA QUINTA - APRENDIZES

Assegura-se aos aprendizes previstos na Lei 10.097/00 de 19 de dezembro de 2000 e Decreto nº 5.598 de 1º de dezembro de 2005, o salário mensal de **R$ 1.630,12 (Um mil, seiscentos e trinta reais, doze centavos)**, desde que cumprida a jornada completa prevista na legislação, ou o pagamento proporcional às horas do aprendiz.

### Reajustes/Correções Salariais

## CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de maio de 2025 já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em **1º de Maio de 2026 no percentual de 6,00 % (Seis inteiros por cento).**

**3.1** - Aos empregados admitidos após maio de 2026 será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

| Admitidos em | Reajuste |
|---|---|
| Maio/2025 | **6,00 %** |
| Junho/2025 | **5,47 %** |
| Julho/2025 | **5,12 %** |
| Agosto/2025 | **5,12 %** |
| Setembro/2025 | **5,12 %** |
| Outubro/2025 | **4,34 %** |
| Novembro/2025 | **4,30 %** |
| Dezembro/2025 | **4,25 %** |
| Janeiro/2026 | **3,94 %** |
| Fevereiro/2026 | **3,35 %** |

| | |
|---|---|
| Março/2026 | **2,52 %** |
| Abril/2026 | **1,18 %** |

**3.2** - Compensações: A correção salarial ora estabelecida sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abono salarial ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde maio de 2026. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção transferência de cargo, e equiparação salarial por ordem judicial ou término de aprendizagem.

**3.3** - As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrente no mês de maio de 2026.

**3.4** - 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.

**3.5** - As diferenças dos salários de maio de 2026 decorrentes da presente convenção, deverão ser pagas pelo empregador até a folha de pagamento do mês de **NOVEMBRO de 2026**.

**Pagamento de Salário Formas e Prazos**

**CLÁUSULA SÉTIMA - VALE - PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS**

Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e desde que a inflação medida pelo INPC, (ou outro índice que vier a substituí-lo) supere a 0,50% (meio por cento) no mês anterior, os empregadores fornecerão adiantamento salarial ao empregado, equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário, até quinze dias corridos, contados da data de pagamento mensal de salários adotado pelo empregador, ressalvando expressa manifestação de desinteresse em receber o adiantamento salarial.

**CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE PAGAMENTO**

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

**Remuneração DSR**

**CLÁUSULA NONA - REPOUSO SEMANAL - COMISSIONADOS**

É proibida 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 do 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.

## Isonomia Salarial

### CLÁUSULA DÉCIMA - 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 considerado vantagens pessoais (Instrução Nº 1/TST).

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS SALARIAIS

Os empregadores integrantes da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, poderão descontar em folha de pagamento débitos efetuados a título de assistência médica, exames laboratoriais e farmácias, desde que expressamente autorizados pelo empregado.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MORA SALARIAL

Aos salários incontroversos não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão acrescidos de 2% (dois por cento) de multa sobre o valor do salário devido, além de 1% (um por cento) de juros mensais.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIOS - ANALFABETOS

O pagamento de salários aos empregados analfabetos deverá ser efetuado mediante duas testemunhas e em moeda corrente.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO - SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, considerada substituição não eventual a superior a 20 (vinte) dias.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RELAÇÃO DE VENDAS

As empresas fornecerão a relação das vendas realizadas pelo comissionado, indicando a base de cálculo da comissão. A relação será entregue até 30 (trinta) dias após o pagamento do salário. Ficam isentas desta obrigação as empresas que mantiverem sistema informatizado, permitindo que os vendedores consultem suas vendas no momento que desejarem, através de código e senhas exclusivas e que no momento da assinatura do holerite facilitem ao funcionário conferir suas vendas, colocando seus vistos no mapa, que ficará arquivado na empresa para eventual conferência.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**Gratificação de Função**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TOLERÂNCIA DE CAIXA / QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas terão uma tolerância mensal equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial (item B da Cláusula Três).

Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

**Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão pagas com os seguintes adicionais:

A) 65% (sessenta e cinco por cento) para comissionados;

B) 75% (setenta e cinco por cento) para as demais funções;

**§ 1º** - O comissionado receberá em pagamento das horas prestadas em caráter extraordinário o valor equivalente a aplicação do percentual de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor hora referencial tomando-se por base o seguinte cálculo: valor das comissões do mês acrescidas do D.S.R. dividido pelo número de horas trabalhadas (normais + extras).

**§ 2º** - O empregado que recebe salário fixo, mais comissão, receberá as horas extras da parte fixa conforme estabelecido nesta cláusula e também o adicional previsto ao comissionado no parágrafo anterior.

**§ 3º** - Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, realizados fora do horário de trabalho, quando exigidos pelo empregador.

## Comissões

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMISSÃO DE COBRANÇA

Se não constar no contrato de trabalho que o comissionado tenha de efetuar cobranças, o vendedor receberá comissões por cobranças efetuadas, respeitando taxas em vigor dos demais cobradores empregados da empresa.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GESTANTE COMISSIONADA

Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite o regime de correção das comissões, a remuneração corresponderá a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito na cláusula 62. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS, do cálculo pela média das comissões corrigidas.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - FECHAMENTO DE COMISSÕES

A empresa que fechar as vendas, para efeito de cálculo para pagamento das comissões antes do último dia do mês, deverá pagar os salários de seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente.

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão nos termos das Leis nº 7.418/87 e 7.619/87 e Decreto nº 95.247/87, tantos vales-transporte quantos forem necessários para a locomoção do empregado, de casa para o trabalho e vice-versa, incluindo-se o percurso utilizado quando do intervalo para as refeições, excetuando os casos onde a empresa forneça refeição no local ou vale-refeição.

**Parágrafo Único** - Pelo descumprimento desta cláusula ou em caso de informações inverídicas fornecidas pelo empregado para efeito da concessão do vale-transporte, além do disposto no art. 482, Letra "a" da CLT, o infrator estará sujeito a multa prevista na cláusula 76 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do trabalhador, a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela previdência social, à título de auxílio funeral, o valor referente a (01) um piso salarial da categoria, o que poderá ser substituído no caso de contratação pela empresa, de seguro de vida ou de plano funeral.

**Parágrafo Primeiro:** No caso de morte causada por acidente de trabalho este pagamento será de 2 (dois) salários mínimos.

**Parágrafo Segundo:** As empresas que mantém seguro de vida aos empregados, e ou plano funeral, ficam isentas do cumprimento dessa cláusula, quando o prêmio por estes previstos, sejam superior ao previsto nesta cláusula.

**Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

**Normas para Admissão/Contratação**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 CTPS o referido contrato.

**Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho, e entregar o termo de rescisão do contrato de trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, proceder ao pagamento dos haveres rescisórios.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

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

**Aviso Prévio**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio devido pelo empregador ao trabalhador que conte com até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa será de 30 (trinta) dias, sendo acrescido mais 03 (três) dias por ano de trabalho até o limite de 120 (cento e vinte dias).

**Parágrafo Único** – O período superior a 30 (trinta) dias do aviso prévio proporcional será indenizado, sendo vedado o trabalho.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

No caso de dispensa "sem justa causa" motivada pelo empregador, tendo o empregado apresentado comprovação de novo emprego, a partir deste, fica dispensado o cumprimento do aviso prévio, no caso deste obter nova colocação no mercado de trabalho antes do término do referido aviso. Neste caso, deverá a empresa anotar a dispensa por escrito, no verso do mesmo, sendo pago na rescisão do contrato, os dias trabalhados, e os eventualmente indenizáveis.

**Estágio/Aprendizagem**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTÁGIO**

Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, conforme admitido na Lei, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula 04, desta Convenção Coletiva de Trabalho, na proporção das horas de sua carga horária.

**§ 1º.** – Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar.

**§ 2º.** – Não se admite a contratação como estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, "Office boy" e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias, o período de estágio nas funções de balconista e vendedor.

**Mão-de-Obra Jovem**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão admitidos sempre com vínculo de emprego e com submissão às condições mínimas de proteção desta Convenção Coletiva, ainda que sua contratação se faça mediante convênio da empresa com organismos ou entidades assistenciais, observando-se o disposto na Lei 10.097 de 19/12/2000.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO

É obrigatória a anotação na Carteira de Trabalho, inclusive dos salários reajustados e os percentuais de comissão.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ALTERAÇÃO UNILATERAL DO CONTRATO DE TRABALHO

Ficam vedadas alterações unilaterais relativas a redução de remuneração, ou de percentuais de comissões, excetuando-se as alterações efetuadas com assistência sindical.

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

**Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INSTRUMENTO DE TRABALHO

Todos os instrumentos necessários para o trabalho interno serão fornecidos pelo empregador, sendo terminantemente proibida a exigência de que o empregado forneça tais instrumentos ou equipamentos.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES

Em caso de exigência do uso de uniforme, pela empresa, o custo deste será de responsabilidade do empregador.

**Estabilidade Mãe**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE - 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 e desde o momento em que seja confirmada a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo. Na

falta de fornecimento do recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez ao empregador por todos os meios de provas admitidas em direito.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA AVISO PRÉVIO - PEDIDO DEMISSÃO - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Ficará dispensada, no caso de pedido de demissão, do cumprimento e ou desconto de Aviso Prévio, a colaboradora coberta por período de estabilidade provisória decorrente de gravidez, desde que, após o parto e ou adoção, e que vencidos o prazo de recebimento de auxílio maternidade, e que tenha expressamente comunicado o empregador de tal decisão, com antecedência de 30 (trinta) dias do vencimento do auxílio maternidade.

**Estabilidade Serviço Militar**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE - SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurado ao empregado em idade de convocação do serviço militar estabilidade de emprego desde a convocação até 30 (trinta) dias após a baixa da incorporação.

**Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE - EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente de trabalho, tal qual definido na Lei Previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei 8.213/91, art. 118.

**Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE - EM FASE APOSENTADORIA**

Ao empregado com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho efetivo e contínuo na empresa e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, estar em condições de em no máximo 12 (doze) meses adquirir o direito à aposentadoria, na hipótese de sua despedida imotivada, por iniciativa da empresa, ficará assegurada 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 limite do último salário percebido na empresa, com as correções que a categoria for beneficiada. 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 referentes a condições para o exercício do trabalho**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CHEQUES**

O empregador somente poderá cobrar de seu empregado o valor dos cheques de clientes ou de terceiros, recebidos em pagamento, no caso de descumprimento, pelo empregado, das regras estabelecidas por escrito, pelo empregador, para tal forma de pagamento.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CAIXA - PRESTAÇÃO DE CONTAS**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULAR, SMARTPHONES E OUTROS APARELHOS ELETRÔNIC**

Considerando o comprometimento da saúde e segurança dos empregados e a qualidade dos serviços oferecidos, a sociedade em geral, em virtude do uso imoderado de aplicativos de jogos e redes sociais, faculta-se ao empregador de acordo com seu contexto laboral, vedar a utilização de telefone celular, smartphone, tablet ou quaisquer dispositivos similares durante a prestação dos serviços, exceto, para aqueles empregados que, pela natureza da função, utilizem esses mesmos dispositivos como ferramenta de trabalho.

**Parágrafo Único:** Optando pela vedação, dará o empregador ciência a todos os seus empregados de um número de telefone de contato permanente para ser utilizado para atendimento em vista de eventual necessidade de comunicação, em casos de urgências e emergências, tais como: escolas, creches e hospitais, sendo de responsabilidade do empregado, divulgar o referido número de contato para estes terceiros.

**Outras normas de pessoal**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SAQUE PIS**

As empresas liberarão seus empregados no período em que tiverem que se afastar para recebimento do PIS, sem prejuízo dos salários.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS E.SOCIAL**

As empresas ativas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a encaminharem ao Sindicato dos Empregados, sempre que solicitados, uma relação com base no E.SOCIAL da matriz e todas as suas filiais, onde conste o número de empregados, no prazo de até 10 (dez) dias após a solicitação.

Parágrafo Único: Tendo em vista a Lei 13.709/2018 - LGPD - a entidade sindical laboral, assume total responsabilidade pelo tratamento, guarda e disponibilidade das informações, sob pena de responder por eventuais danos decorrentes.

**Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

**Duração e Horário**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA TRABALHO - SHOPPING CENTER**

As empresas instaladas em Shopping Center, que optarem pela abertura dos estabelecimentos aos domingos deverão adotar a jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais, garantindo-se 15 (quinze) minutos de folga para lanche.

**§ 1º–** As empresas com mais de 02 (dois) empregados poderão adotar a jornada de 7:20 (Sete horas e 20 minutos), totalizando 44 (Quarenta e quatro horas) semanais, garantindo-se intervalo mínimo de 01:00 (Uma) hora para refeição e descanso, sendo que cada turno intrajornada não poderá ser superior a 04:00 (Quatro) horas.

**§ 2º** – Os Pisos Salariais para as jornadas previstas no caput desta cláusula e parágrafo primeiro, serão aqueles estabelecidos em Termo Aditivo à CCT para regulamentação de Trabalho em Shopping Center.

**§ 3º** - Quando da prorrogação da jornada em domingos e feriados, respeitada a folga da semana, deverá sempre ser observado o pagamento das horas extras em 100 % (cem por cento).

**§ 4º** – As demais empresas não instaladas em Shopping Center, e que eventualmente desejarem trabalhar em datas especiais, eventos festivos, coincidentes com domingos e feriados, deverão encaminhar com antecedência mínima de 10 (Dez) dias, de suas intenções, ao Sindicato Obreiro, para estabelecer negociação e homologação, de seus termos, cláusulas e condições.

**Prorrogação/Redução de Jornada**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA APÓS 20:00 HORAS**

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário operarem após as 20:00 (Vinte Horas), farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a ***R$ 33,92*** *(Trinta e três reais e noventa e dois centavos), por dia em que ocorrer tal situação.*

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO JORNADA - ESTUDANTES**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO JORNADA - JORNADAS EXCEPCIONAIS**

A prorrogação da jornada de trabalho dos empregados nas empresas do comércio, em jornada que não prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, obrigatoriamente se fará através de negociação e homologação junto ao Sindicato Obreiro de Acordo Coletivo e ou, Termo Aditivo à esta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Compensação de Jornada**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

Para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho fica estabelecida a possibilidade de estruturação de banco horas, conforme Lei 9601/98, observado o disposto no artigo 59 e as disposições contidas no título VI da CLT, pelo qual poderá ser dispensado o acréscimo do salário se o excesso do trabalho de um dia for compensado pela diminuição em outro dia.

§ 1º - As empresas que desejarem adotar o banco de horas, no mês que antecede a sua implantação, deverão proceder a negociação e homologação de seus termos, cláusulas e condições junto ao Sindicato Obreiro.

§ 2º - Para as empresas com até 15 funcionários, cada hora excedente trabalhada, deverá ser compensada por 1:00 (uma hora), com o prazo máximo estabelecido para a referida compensação de 60(sessenta) dias, a contar do fechamento do mês.

§ 3º – Cada hora excedente trabalhada para empresas que possuam mais de 15 funcionários, deverá ser compensada por 01:30 (uma hora e trinta minutos), até o limite de 20(vinte) horas mensais, sendo que a compensação deverá ser pelo menos de ½(meio) expediente, com o prazo máximo estabelecido para a referida compensação de 60(sessenta) dias, a contar do fechamento do mês.

§ 4º - Caso as empresas não procedam a compensação prevista no parágrafo anterior, deverão pagar as horas pendentes com o adicional previsto na CCT, até o 5º dia útil após vencido o prazo referido anteriormente.

§ 5° – A partir da 20ª(vigésima) hora trabalhada no mês, cada hora excedente deverá ser paga com o adicional previsto na CCT, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar do fechamento do mês.

§ 6° – As empresas disponibilizarão em seus estabelecimentos o controle do banco de horas, após o fechamento de cada trimestre, para serem analisados pelo Sindicato Obreiro.

§ 7° – Anexo ao holerite, deverá ser entregue a cada empregado um resumo da posição de suas horas, onde deverá constar as horas excedentes laboradas no mês, as compensadas, o saldo a compensar e as eventualmente pagas.

§ 8°– Faculta-se a adoção de outras formas de compensação e/ou de pagamento de horas trabalhadas, devendo a negociação neste caso, ser efetuada entre a empresa interessada e o Sindicato Profissional.

**Intervalos para Descanso**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INTERVALO - DESCANSO**

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INTERVALOS - LANCHES**

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.

**Descanso Semanal**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - TRABALHO DOMINGOS**

O repouso semanal remunerado nas empresas com atividades aos domingos será garantido a folga em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

**Parágrafo Único** - Nos municípios da base territorial onde for vedado o trabalho aos domingos, será respeitada a legislação municipal.

**Controle da Jornada**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA**

Para as empresas com até 10 (dez) empregados, não existe a necessidade de um controle via sistema automatizado, apenas ser registrado com cartão ou livro ponto, fornecido pelo empregador, observadas as regras do artigo 62 da CLT.

**Faltas**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS - MÃES**

As mulheres terão abonadas faltas para o acompanhamento de enfermidade ou tratamento de saúde de filhos menores de 12 (doze) anos, comprovado por atestado médico, fornecido por profissional credenciado do INSS, da empresa ou conveniados do Sindicato, no limite de 05 (cinco) faltas diárias por ano.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS - FALECIMENTOS - CASAMENTO**

Fica estabelecida a concessão de 03 (três) dias de afastamento no caso de falecimento de ascendentes, descendentes ou cônjuge, e de 03 (três) dias no caso de casamento.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS - ESTUDANTES E VESTIBULANDOS**

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exame na cidade em que trabalhem ou residem.

**Outras disposições sobre jornada**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FEIRAS ITINERANTES - FEIRÕES**

Aos trabalhadores que laborarem em feiras itinerantes, feirões, outlets, similares e outros eventos sazonais, realizados na base territorial dos sindicatos subscritores, aplicam-se as normas de proteção ao trabalho prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (Lei 5452/42) e legislação complementar, observadas ainda as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho e as seguintes disposições:

**§ Primeiro:** Veda-se assim, na realização de feiras, outlets, feirões de automóveis, tratores e implementos agrícolas, móveis, roupas e quaisquer outras espécies de comercializações em eventos esporádicos, de quaisquer espécies, da utilização de mão de obra, que não a de comerciários devidamente registrado no CNPJ da empresa promotora.

**§ Segundo:** As empresas interessadas na abertura e funcionamento nestes eventos com utilização de mão de obra de comerciários, deverão obrigatoriamente, com antecedência de 10(dez) dias, estabelecer com o Sindicato Laboral, Acordo Coletivo, que preveja cláusulas, normas e condições para tal.

**§ Terceiro:** No mesmo prazo, deverá fornecer a relação de empregados que trabalharão no evento, as respectivas jornadas de trabalho, cópias de suas CTPS em que conste o registro do contrato de trabalho, e lista de anuência dos mesmos.

**§ Quarto:** A jornada de trabalho dos comerciários, será de 08:00 (oito horas) diárias, às quais poderão ser acrescidas de 02:00 (duas) horas suplementares, que deverão ser remuneradas na forma prevista por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

**§ Quinto:** Deverá ainda, ser observado os dispositivos da Lei Municipal de cada município integrante da base representada pelo Sindicato Patronal que regula a matéria referente as feiras itinerantes;

**§ Sexto:** Pelo descumprimento e ou inadimplemento de quaisquer das obrigações previstas nesta cláusula, estipula-se multa no valor de R$ 13.000,00 (treze mil Reais), sem prejuízo da penalidade prevista em favor dos comerciários.

**§ Sétimo:** O valor da multa prevista, será devida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor do Sindicato Obreiro, e 50% (cinquenta por cento) em favor do Sindicato Patronal.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PERÍODO NATALINO E OUTRAS JORNADAS

Fica regulamentada a prorrogação da jornada de trabalho dos empregados no comércio, nas empresas sediadas em **TODOS OS MUNICÍPIOS** representados pelo Sindicato do Comércio Varejista de Irati, nos termos do art. 7º, Inciso XXVI, da CF/1988, conforme a tabela abaixo:

| | **ANO** | **2026** | |
|---|---|---|---|
| DIA | DIAS SEMANA | DATA COMEMORATIVA | JORNADA |
| 04 JUN | QUINTA-FEIRA | CORPUS CHRISTI | SEM JORNADA |
| 06 JUN | SÁBADO | | ATÉ AS 18:00 |
| 10 JUN | SÁBADO | | ATÉ AS 18:00 |
| 12 JUN | SEXTA -FEIRA | DIA NAMORADOS | NORMAL |
| 15 JUL | QUARTA-FEIRA | ANIVERSÁRIO IRATI | NORMAL |
| 08 AGO | SÁBADO | VÉSPERA DIA PAIS | ATÉ AS 18:00 |
| 05 SET | SÁBADO | VÉSPERA FERIADO | ATÉ AS 18:00 |
| 07 SET | SEGUNDA-FEIRA | DIA INDEPENDÊNCIA | SEM JORNADA |
| 08 SET | TERÇA-FEIRA | DIA PADROEIRA | SEM JORNADA |
| 12 OUT | SEGUNDA-FEIRA | DIA N. S. APARECIDA | SEM JORNADA |
| 02 NOV | SEGUNDA-FEIRA | FINADOS | SEM JORNADA |
| 15 NOV | DOMINGO | PROC. REPÚBLICA | SEM JORNADA |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 20 NOV | SEXTA-FEIRA | CONSCIÊNCIA NEGRA | SEM JORNADA |
| 01 A 04 DEZ | | PERÍODO NATALINO | ATÉ 18:00 |
| 05 DEZ | SÁBADO | PERÍODO NATALINO | ATÉ 18:00 |
| 06 DEZ | DOMINGO | PERÍODO NATALINO | SEM JORNADA |
| 07 A 12 DEZ | | PERÍODO NATALINO | ATÉ 20:00 |
| 13 DEZ | DOMINGO | PERÍODO NATALINO | DAS 14:00 ÀS 20:00 |
| 14 A 19 DEZ | | PERÍODO NATALINO | ATÉ AS 22:00 |
| 20 DEZ | DOMINGO | PERÍODO NATALINO | DAS 14:00 AS 20:00 |
| 21 A 23 DEZ | | PERÍODO NATALINO | ATÉ AS 22:00 |
| 24 DEZ | QUINTA-FEIRA | VÉSPERA NATAL | ATÉ AS 18:00 |
| 26 DEZ | SÁBADO | PÓS NATAL | NORMA |
| 31 DEZ | QUINTA-FEIRA | VÉSPERA NÃO NOVO | NORMAL |
| | | | |
| | **ANO 2027** | **ANO 2027** | |
| 01 JAN | SEXTA-FEIRA | ANO NOVO | SEM JORNADA |
| 02 JAN | SÁBADO | | NORMAL |
| 09 FEV | TERÇA-FEIRA | CARNAVAL | SEM JORNADA |
| 10 FEV | QUARTA-FEIRA | CINZAS | DAS 13:00 AS 18:00 |
| 26 MAR | SEXTA-FEIRA | SEXTA-FEIRA SANTA | SEM JORNADA |
| 27 MAR | SÁBADO | VÉSPERA PÁSCOA | ATÉ AS 18:00 |
| 21 ABRIL | QUARTA-FEIRA | TIRADENTES | SEM JORNADA |
| 01 MAI | SÁBADO | DIA DO TRABALHO | SEM JORNADA |
| 08 MAI | SÁBADO | VÉSPERA DIA MÃES | ATÉ AS 18:00 |
| 27 MAI | QUINTA-FEIRA | CORPUS CHRISTI | SEM JORNADA |
| | | | |
| | **CIDADE DE MALLET** | **CIDADE DE MALLET** | |
| 12 JUN | SEXTA-FEIRA | SAG. CORAÇÃO JESUS | SEM JORNADA |
| 29 JUN | SEGUNDA-FEIRA | PADROEIRO SÃO PEDRO | SEM JORNADA |
| 22 SET | TERÇA-FEIRA | EMANCIP. MUNICIPIO | SEM JORNADA |
| | | | |
| **CIDADE** | **F. PINHEIRO** | **CIDADE** | **F. PINHEIRO** |
| 10 DEZ | QUINTA-FEIRA | ANIVERSÁRIO CIDADE | SEM JORNADA |
| 20 JAN – 2027 | QUARTA-FEIRA | PAD. SÃO SEBASTIÃO | SEM JORNADA |
| | | | |

| CIDADE | TEIXEIRA SOARES | CIDADE | TEIXEIRA SOARES |
|---|---|---|---|
| 14 JUL | TERÇA-FEIRA | ANIVERSÁRIO CIDADE | SEM JORNADA |
| 08 DEZ | TERÇA-FEIRA | PAD. IMAC. CONCEIÇÃO | SEM JORANDA |

**§ 1º** - As horas trabalhadas nos domingos do mês de dezembro 2026, e as do dia 15 de julho de 2026, serão pagas em dobro para todas as funções, sem prejuízo do descanso semanal conforme Lei nº. 605 de 05/01/49 em seu artigo 1º, que poderá ser usufruído ou na semana anterior, e ou imediatamente posterior ao domingo laborado.

**§ 2º** - As empresas do setor do comércio de eletromóveis e outros que tiverem interesse de fechar na segunda-feira de carnaval – 08/02/2027 - poderão negociar diretamente com a Entidade Sindical Obreira, a melhor forma para compensação, anterior ou posterior a tal data.

**§ 3º** - Ficam excluídos deste acordo os supermercados, as empresas e estabelecimentos com horários especiais e diferenciados de funcionamento e aquelas cujos empregados não tiverem a jornada de trabalho estendida por ocasião do trabalho no período natalino.

**§ 4º** – Qualquer prorrogação da jornada de trabalho fora dos horários estabelecidos nesta cláusula, inclusive aos domingos, somente será possível com comunicado prévio, por escrito, com antecedência mínima de 10 (dez) dias às entidades sindicais signatárias e com a concordância destas.

**§ 5º** – Fica vedada a alteração da jornada habitual dos empregados contratados anteriormente a data de início da vigência da presente clausula sem a autorização e ou homologação da entidade sindical obreira.

**§ 6º** - Pelo descumprimento de qualquer situação prevista nesta cláusula, incidirá multa de R$ 4.100,00 (quatro mil e cem reais), que reverterá em favor do Sindicato Obreiro, sem prejuízo das demais multas previstas nesta CCT., inclusive em favor dos comerciários, ajustando a faculdade do Sindicado Obreiro, representando os interesses dos empregados, apresentar reclamação perante a Justiça do Trabalho, como substituto processual, independente de outorga de poderes.

## Férias e Licenças

## Duração e Concessão de Férias

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS - ESTUDANTES

O período de férias do empregado estudante menor de 18 (dezoito) deverá coincidir com o período de férias escolares, pelo menos alternadamente.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FÉRIAS - INÍCIO DE FÉRIAS

O início de férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com domingos e feriados ou dia de compensação de repousb semanal.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FÉRIAS - COMUNICADO DE FÉRIAS**

A concessão de férias será comunicada por escrito ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo este assinar a respectiva comunicação.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS - PROPORCIONAIS**

Na cessação no 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 jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Sumula 261).

**Remuneração de Férias**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS - ADICIONAL**

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS - 13º SALÁRIOS - COMISSIONADOS**

As comissões para efeito de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizados com base no INPC (Índice Nacional de Preço ao Consumidor) ou outro índice convencionado.

**Parágrafo Único** - Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano a contar de Janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos 12 (doze) meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos 12 (doze) meses anteriores ao período de gozo.

**Saúde e Segurança do Trabalhador**

**Condições de Ambiente de Trabalho**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

**Relações Sindicais**

**Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATIVIDADES SINDICAIS**

As empresas permitirão aos dirigentes sindicais acesso para fixação de cartazes e editais em local previamente designados, ficando a critério de cada empregador tal concessão.

**Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADOS**

Deverão os empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial, excepcionalmente na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho – 2026/2027 - em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PONTA GROSSA, a importância fixa de R$ 52,94 (Cinquenta e dois Reais, noventa e quatro centavos), "per capita", independente da faixa salarial, valor equivalente a 2,43 % (Dois inteiros, quarenta e três centésimos) do Piso Salarial – cláusula 3º "B", a ser descontado de todo o empregado da categoria, e recolhida até 30(Trinta) dias após a homologação desta CCT no Mediador – MTE., e ou registro em cartório de Título e Documentos, o que ocorrer primeiro.

**Parágrafo 1º-** Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no artigo 600 da CLT;

**Parágrafo 2º-** Deverá ainda proceder-se ao desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados admitidos após a data-base **(MAIO/2026)** com o prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

**Parágrafo 3º** - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada de forma presencial ao Sindicato Obreiro, escrito de próprio punho, em 02(duas) vias, onde conste o seu nome completo, número de CIRG e CPF., e nome e CNPJ do empregador, em até 10 (dez) dias após o registro desta CCT no Mediador – MTE., e ou registro em Cartório de Títulos e Documentos, o que ocorrer primeiro. Após o protocolo no Sindicato, o empregado entregará 01(uma) via devidamente "carimbada" pelo Sindicato, ao seu empregador. Em municípios que não possuam subsede ou representação do Sindicato Obreiro, eventual oposição deverá ser feita através de SEDEX endereçado a este Sindicato Obreiro, informando ainda o oponente, 01(um) endereço de e.mail válido do empregador - RH - para retorno de protocolo de oposição, dentro do prazo ora estabelecido.

**Parágrafo 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, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados;

**Parágrafo 5º** - O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quarto poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados;

**Parágrafo 6º** - O Sindicato obreiro divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições fixadas;

**Parágrafo 7º** - O desconto da Contribuição Assistencial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO - NEGOCIAL

Considerando que as negociações que envolvem vantagens pecuniárias constituem serviço prestado à categoria profissional como um todo, ocasionando despesas que devem ser suportadas por todos os beneficiários do objeto da mesma, à parte da mensalidade suportada pelos que optaram por serem associados da Entidade Profissional signatária, fica estabelecido o pagamento em favor do Sindicato Obreiro, de TAXA de PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, no valor de R$ 16,00 (Dezesseis Reais) por empregado e de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, em valores que devem ser pagos pelas empresas às entidades patronal e laboral – CF art. 8º VI - que submeterem acordos, termos e ou requerimentos que necessitem de negociações e homologações perante o Sindicato Laboral através de acordos coletivos próprios.

Parágrafo Primeiro - O valor da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL deverá ser recolhido às entidades patronal e laboral, que emitirão guias próprias para o pagamento devido.

Parágrafo Segundo - O descumprimento, pela empresa, do recolhimento da contribuição negocial a que se refere o "caput" desta cláusula, inviabilizará a negociação/homologação pretendida.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADORES

Considerando os benefícios decorrentes da negociação coletiva, cujo resultado positivo é a convenção coletiva de trabalho; considerando a legitimidade do sindicato empresarial na representação da categoria; 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 e a sua base de atuação, associado ou não associado, deve recolher a referida contribuição, nos termos ora definidos e conforme jurisprudência do STF no Tema 935 e do TST, deve ser recolhida pelas empresas a contribuição assistencial patronal nos seguintes termos:

**§ 1º**. As empresas promoverão o pagamento em favor do Sindicato Empresarial nos seguintes valores, por CNPJ da matriz e de cada filial, a título de contribuição assistencial patronal/empresarial **conforme faturamento bruto no ano anterior:**

**a) Faturamento Anual até R$ 2.400.000,00 – R$ 300,00;**

**b) Acima de R$ 2.400.000,00 – R$ 500,00**

**§ 2º. O pagamento da contribuição deverá ser efetuado até o último dia útil do mês seguinte ao registro da CCT, de maneira ativa pelas empresas por meio de Pix CNPJ 78.149.200/0001-06, do Sindicato do Comércio Varejista de Irati, independentemente de emissão de boletos ou notificações prévias.**

**§ 3º**. Após esta data as empresas inadimplentes estão sujeitas a multa moratória de 2% (dois por cento) e juros não compensatórios de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor respectivo e correção monetária com base na variação do INPC, além de multa convencional.

**§ 4º**. 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.

**§ 5º**. As empresas que optarem em exercer o direito de oposição ao recolhimento da contribuição assistencial deverão fazê-lo no prazo de 15 dias corridos, com o início da contagem no primeiro dia útil subsequente à data do seu registro em cartório da CCT, por meio de carta com AR encaminhando ao Sindicato Patronal, assinado: a) de forma manuscrita, pelo representante legal da empresa, com firma reconhecida ou digitalmente pelo certificado digital do sócio administrador, por meio eletrônico ou diretamente na sede do sindicato. Em todos os casos deverá ser acompanhado de contrato social vigente.

**§ 6º**. É vedado aos prepostos ou contadores a adoção de qualquer procedimento que venha induzir os empresários a apresentarem cartas de oposição ou elaborarem modelos a serem copiados, sob pena de enquadramento em atitude anti-sindical vedada e passível de aplicação de multa pelo MPT – Ministério Público do Trabalho.

**§ 7º**. O descumprimento das presentes cláusulas ou a utilização dos benefícios da CCT sem o devido recolhimento das respectivas contribuições, acarreta **multa no valor equivalente ao maior salário da categoria por empresa/filial**, sem prejuízo do cumprimento da obrigação principal.

**§ 8º**. A empresa que preferir fazer o recolhimento mediante boleto bancário, deverá requerer com tempo hábil ao sindicato patronal que o providencie, fornecendo os dados necessários.

## Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão os descontos em folha de pagamento das mensalidades dos associados do Sindicato, mediante autorização expressa dos mesmos, repassando ao Sindicato os valores até o 10º dia do mês subsequente ao do efetivo desconto.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - NEGOCIAÇÕES - ACORDOS COLETIVOS - TERMOS ADITIVOS

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordos Coletivos de Trabalho e Termos Aditivos, entre a entidade sindical dos empregados e as empresas, para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho.

**Disposições Gerais**

**Regras para a Negociação**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RENEGOCIAÇÃO**

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

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS - FALIDAS**

As empresas concordatárias e a massa falida que continuar a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos empregados para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

**Aplicação do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - APLICABILIDADE**

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho, firmados entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria econômica convenentes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical, na base territorial abrangida.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ABRANGÊNCIA - BASE TERRITORIAL**

Aplica-se aos contratos de trabalho da categoria dos Empregados no Comércio (2º Grupo) do Plano de Representação da Confederação dos Trabalhadores no Comércio, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da CLT, nos municípios de IRATI, FERNANDES PINHEIRO, MALLET E

TEIXEIRA SOARES, PR, com exceção dos trabalhadores no Comércio de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados, da mesma base, aos quais serão aplicados o convencionado através de TERMO ADITIVO a esta Convenção.

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADE - DOMINGOS - FERIADOS**

Fica estabelecido que na exigência de trabalho em datas de domingos e feriados, inclusive dias 25 de dezembro de 2026 (Natal), 1º de janeiro de 2027 (Ano Novo), 28 de março de 2027 (Domingo de Páscoa) e 01 de maio de 2027 (Dia do Trabalho), com utilização de mão de obra de comerciários, sem que haja estabelecido com o Sindicato Obreiro, Acordo Coletivo ou Termo Aditivo que preveja, termos, cláusulas e condições específicas para tal abertura, que incidirá multa no valor de R$ 12.910,00 (doze mil novecentos e dez reais) para cada dia que ocorra tal descumprimento, sem prejuízo da penalidade prevista em favor dos comerciários.

§ Único: O valor da multa prevista, será devida, em 50% (cinquenta por cento) em favor do Sindicato Obreiro, e em 50% (cinquenta por cento) em favor do Sindicato Patronal.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADE - DESCUMPRIMENTO CLÁUSULAS**

Pelo descumprimento, não observação e ou não pagamento de quaisquer direitos em desacordo com as cláusulas ora pactuadas, em obediência ao disposto no art. 613, inciso VIII da CLT, fica estipulado multa de 01 (um) Piso Salarial em favor da parte prejudicada.

OSENIR IZABEL DA LUZ MOLLETA
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMERCIO DE PONTA GROSSA

AIRTON JOSE TRENTO
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE IRATI

**ANEXOS**
**ANEXO I -**

Anexo (PDF)