

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000953/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/05/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR018967/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.244791/2024-03  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/04/2024

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

SIND EMP COM VAR GEN ALIM MER MI SUP HIP CTBA R MET LIT, CNPJ n. 73.230.633/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VANDERLEI TRINDADE;

E

SIND COM VAR GEN ALIM MERC ETC CTBA REG METROP LIT PR, CNPJ n. 73.919.771/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO JOANIR ZONTA;

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 2024 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS EM MERCADOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Guaratuba/PR, Mandirituba/PR, Matinhos/PR, Morretes/PR, Paranaguá/PR, Pinhais/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 - SALARIO NORMATIVO**

Assegura-se, a partir de 1º de maio de 2024, aos empregados que tenham prestado serviço ao mesmo empregador por 90 (noventa) dias ou mais, os seguintes pisos salariais:

Aos empregados de copa, cozinha, limpeza, portaria, office-boy ou entregador assegura-se o salário normativo de **R\$ 1.412,00** (um mil, quatrocentos e doze reais) devendo ser acrescido do INPC (média dos últimos 12 meses auferido no mês de abril de 2024 e publicado em maio de 2024), acrescido de 1% de ganho real.

Aos empregados do setor de vigilância (vigias e guardas) auxiliares de manutenção e auxiliares de prevenção de perdas assegura-se o salário mínimo normativo de **R\$ 1.412,00** (um mil, cento e oitenta e um reais e quarenta e três centavos) devendo ser acrescido do INPC (media dos 12 meses auferido no mês de abril de 2024 e publicado em maio de 2024), acrescido de 1% de ganho real.

Aos empregados que trabalhem nas demais funções, excluídas as indicadas nos itens anteriores, como: operadores de caixa, repositor, balconista, assegura-se o Salário Mínimo Normativo de **R\$ 1.557,45** (um mil e quinhentos e cinquenta e sete reais e quarenta e cinco centavos) **devendo ser acrescido do INPC (média dos últimos 12 meses auferido no mês de abril de 2024 e publicado em maio de 2024), acrescido de 1% de ganho real.**

Aos empregados com menos de 90 (noventa) dias de serviço prestado ao mesmo empregador assegura-se o salário mínimo nacional.

Aos empregados que exercem a função de empacotador assegura-se o salário mínimo nacional vigente.

Aos aprendizes fica assegurado o valor-hora com base no salário mínimo nacional vigente.

**Para o biênio 2025/2026 as partes renegociarão os pisos na data base.**

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL, SALARIOS, REAJUSTES**

Os salários serão reajustados tendo como base o INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (média dos últimos 12 meses auferido no mês de abril de 2024 e publicado em maio de 2024).

Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2023 será garantido o reajuste ora pactuado, proporcionalmente ao seu tempo de serviço.

Aos empregados que exercem a função de empacotador assegura-se o salário mínimo nacional.

Aos aprendizes fica assegurado o valor-hora com base no salário mínimo nacional.

Aos empregados com menos de 90 (noventa) dias de serviço prestado ao mesmo empregador assegura-se o salário mínimo nacional.

**Para o biênio 2025/2026 as partes renegociarão o reajuste salarial na data base.**

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

A correção salarial ora estabelecida sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde maio de 2023.

Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (instrução

normativa nº. 4, do TST, alínea XXI).

## **CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, relativamente ao mês de maio de 2024, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de julho de 2024, sem qualquer ônus para o empregador.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos empregados mensalmente, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, holerite de pagamento ou contracheques discriminando as importâncias da remuneração, os respectivos descontos e as importâncias depositadas no FGTS.

Os pagamentos poderão ser realizados exclusivamente através de meios eletrônicos.

O pagamento dos salários inclusive comissões, deverá ocorrer obrigatoriamente até o quinto dia útil do mês subsequente, facultando-se as empresas a concessão de antecipação (vale), a qual deverá ser paga até o 20º (vigésimo) dia de cada mês.

Os demonstrativos de pagamento poderão ser disponibilizados através de impressos, meios eletrônicos ou nos terminais de consulta de atendimento das agências bancárias dos estabelecimentos conveniados.

Fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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, vale-farmácia, exames laboratoriais, prêmios de seguros, mensalidades de associações de empregados e outros que revertam em benefício do empregado ou de seus dependentes, desde que por ele expressamente autorizados, respeitada a margem consignável e o limite de 30% na rescisão.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS COMISSÕES**

### **CLÁUSULA NONA - GARANTIA MÍNIMA AO COMISSIONADO**

Aos empregados comissionados, com 90 (noventa) dias ou mais, trabalhando ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem o valor correspondente, assegura-se um salário mínimo nacional.

Os empregados comissionados terão acesso, quando solicitado, ao valor de suas vendas, a base de cálculo, para o pagamento das comissões e do repouso semanal remunerado.

O comissionado não é responsável pela inadimplência dos compradores nas vendas a prazo, não podendo haver qualquer desconto nas comissões depois destas comissões já terem sido pagas, desde que o empregado tenha efetivado as vendas de acordo com as regras da empresa, e esta venda não tenha sido cancelada no prazo legal.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores concederão vale-transporte aos empregados que o utilizem, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas transportadoras, multiplicado pelo número de 2 (dois) e pelo número de dias trabalhados no mês. O vale transporte será concedido também na hipótese de trabalho em outros dias. O desconto legal deverá ser proporcional ao vale-transporte recebido.

Parágrafo único: faculta-se o pagamento em dinheiro do vale transporte até o quinto dia útil de cada mês, ou na folha de pagamento. Esse valor não tem natureza salarial.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado em decorrência de morte natural, as empresas pagarão ao conjunto de dependentes reconhecidos pela previdência social, a título de auxílio funeral, o valor de 01 (um) salário do maior piso normativo da categoria, e em caso de falecimento do empregado em decorrência de acidente de trabalho ou de percurso, as empresas pagarão ao conjunto de dependentes reconhecidos pela previdência social, a título de auxílio funeral, o valor de 02 (dois) salários do maior piso normativo da categoria.

As empresas que mantêm seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por elas inteiramente custeados, estarão isentas desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUEBRA DE CAIXA**

Aos empregados que trabalhem no caixa, exclusivamente, a empresa poderá estabelecer um valor mensal à título de quebra de caixa, ocasião em que poderão ser descontadas as eventuais quebras decorrentes do manuseio constante de numerário.

Parágrafo Primeiro: Considera-se quebra de caixa pequenas diferenças existentes no fechamento do caixa em decorrência do manuseio de numerário.

Parágrafo segundo: As empresas que não praticam o desconto das eventuais quebras de caixa ficam desobrigadas do cumprimento da presente cláusula.

Parágrafo Terceiro: Em substituição, poderá o empregador estabelecer programas de premiação com intuito de evitar a existência de quebras no caixa. Os programas serão definidos diretamente pelas empresas e poderão ser pagos mensalmente, sem que tenham natureza salarial. Os programas de premiação poderão incluir outros critérios de avaliação, além da inexistência total ou parcial de diferenças no caixa.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado com data do início e término com a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia do contrato ao empregado, tendo como prazo máximo 90 (noventa) dias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

Fica estabelecida a obrigatoriedade de o empregador pagar as verbas rescisórias, dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social e proceder à homologação do termo de rescisão contratual nos prazos da lei, além de ser devido sob pena do pagamento da multa prevista no Artigo 477, § 8º da CLT seja pelo atraso no pagamento, na baixa da CTPS ou da homologação do termo de rescisão contratual.

Para a prestação do serviço de homologação de rescisão de contrato de trabalho prevista no art. 477 da CLT, ficam convencionados a exigência da apresentação da documentação conforme dispõe a instrução normativa do MTPS/SNT nº. 2 de 12/03/1992 (D.O.U de 16/03/1992), bem como a instrução normativa nº. 15 de 14/07/10 (dou 15/07/10), que são: 05 vias do TRCT, 05 vias do TRCT, CTPS com data de baixa e atualizada, formulário do seguro desemprego, cópia do aviso prévio, extrato atualizado do FGTS, guia do

recolhimento rescisório do FGTS, demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório, chave de identificação do FGTS, atestado do exame médico demissional e comprovante do pagamento das verbas rescisórias cujo descumprimento acarretara em circunstância impeditiva da homologação.

As rescisões de contrato de trabalho deverão ser pagas em depósito em conta corrente do empregado.

Fica estabelecida a obrigatoriedade de homologação sindical das rescisões de trabalhadores com 5 (cinco) anos ou mais de trabalho prestado ao mesmo empregador.

Em caso de pedido de demissão de trabalhadores que gozam da estabilidade provisória como, cipeiro, representante sindical, membros da comissão de conciliação prévia e do conselho curador do FGTS, gestante, dirigente sindical, acidentados no trabalho com afastamento acima de 15 (quinze dias), suas rescisões do contrato de trabalho serão feitas **obrigatoriamente** perante o sindicato laboral, nos termos do artigo 500 da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

No caso de denúncia do contrato por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta grave cometida pelo empregado, especificando a alínea violada do art. 482 da CLT.

Quanto aos trabalhadores que gozam da estabilidade provisória como, cipeiro, representante sindical, membros da comissão de conciliação prévia e do conselho curador do FGTS, gestante, dirigente sindical, acidentados no trabalho com afastamento acima de 15 (quinze dias), suas rescisões do contrato de trabalho serão feitas **obrigatoriamente** perante o sindicato laboral.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DIREITO A RECUSA**

Não será entendida como infração disciplinar, ou de qualquer espécie, a negativa de empregado assinar como testemunha de aplicação de punição a colega de trabalho.

#### **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADMISSÃO DE MENORES**

É vedado o trabalho do menor de dezoito anos, nas atividades consideradas perigosas, insalubres, bem como naquelas funções que exijam a manipulação de valores e numerários.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - UTILIZAÇÃO DE INTERNET E CORREIO ELETRONICO (EMAIL)**

Fica ajustado que os “softwares” para computadores, tais como internet e correio eletrônico (e-mail), disponibilizados pelas empresas a seus empregados para execução de suas atividades, somente deverão ser utilizados para esta finalidade, ficando caracterizado incontinência de conduta o acesso a “sites” pornográficos bem como o envio de material desta natureza através de equipamentos de propriedade da empresa.

Parágrafo único: para a verificação da boa utilização das “ferramentas virtuais” citadas no caput desta cláusula, será permitido as empresas o controle e o monitoramento dos acessos à internet e correio eletrônico (e-mail) em equipamentos utilizados a serviço da empresa, não podendo em qualquer momento ser alegado violação de correspondência ou invasão de privacidade e/ou intimidade.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE**

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

Nos termos do artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho, o pedido de demissão da gestante deverá ser homologado no sindicato.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA**

Ao empregado com um mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na empresa e que na vigência do contrato de trabalho comprovar através de certidão expedida pelo INSS, estar no máximo a 12 (doze) meses para adquirir o direito à aposentadoria, na hipótese de sua despedida imotivada, por iniciativa da empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pagos 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. O direito ao reembolso será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação formal e expressa da eminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, for demitido por justa causa, ou passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável. Sendo este impedido de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo recusa injustificada à conferência.

No caso de impossibilidade por doença ou força maior, a conferência do caixa será feita na presença de outro operador de caixa e do gerente ou do encarregado da frente de caixa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CHEQUES DEVOLVIDOS**

Os empregados não sofrerão desconto salarial de cheques devolvidos recebidos na função de operador de caixa, fiscal de caixa ou cobrança desde que cumprida às normas ou regimento interno da empresa, expressas em documento firmado pelo empregado.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATUALIZAÇÃO DE DADOS PESSOAIS**

O empregado fica obrigado a manter todos os seus dados pessoais pontualmente atualizados junto ao departamento de recursos humanos do empregador. Eventual perda de benefícios ou prejuízos decorrentes de falta de informação atualizada do empregado não poderão ser imputados ao empregador.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO**

Fica autorizada a adoção de sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho alternativo, devendo ser observado o art. 3º da portaria 373 de 25/02/2011, a qual não admite: a) restrições à marcação do ponto; b) marcação automática do ponto; c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e d) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Adicionalmente este sistema alternativo também; a) está disponível no local de trabalho; b) permite a identificação de empregador e empregado; e c) possibilita, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

Faculta-se as empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, inclusive em locais insalubres, sendo dispensada a licença prévia da autoridade competente, nos exatos termos do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Através do Banco de Horas poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, no período máximo de 120 (cento e vinte) dias, desde que não seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

**Parágrafo Primeiro:** O excesso de horas de um dia, saídas antecipadas, atrasos ou faltas, poderão ser compensados pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que não exceda o período máximo de 120 (cento e vinte) dias.

**Parágrafo Segundo:** A sistemática do Banco de Horas abrange toda e qualquer hora suplementar, podendo a sua compensação ocorrer em qualquer outro dia, dentro do prazo de 120 (cento e vinte) dias.

**Parágrafo Terceiro:** A compensação prevista neste item poderá se dar com a folga ou labor integral ou parcial, dentro do prazo de 120 (cento e vinte) dias.

**Parágrafo Quarto:** Se ao final dos 120 (cento e vinte) dias existirem ainda horas de crédito a serem compensadas, fica o empregador obrigado a quitá-las, acrescidas do adicional legal, de no mínimo 50% (cinquenta por cento), na folha de pagamento do mês subsequente ao fechamento do Banco de Horas, havendo horas negativas, estas serão descontadas.

**Parágrafo Quinto:** Na hipótese de rescisão do contrato individual de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, deverá o empregador pagar as horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão do contrato de trabalho e demais adicionais devidos, conforme condições acima estabelecidas. Havendo horas negativas, estas serão descontadas das verbas rescisórias.

**Parágrafo Sexto:** As compensações de horas trabalhadas, em regra, poderão ser estipuladas pelo empregador. Se a compensação for requerida pelo empregado, o requerimento deverá ser encaminhado ao empregador com antecedência mínima de 10 (dez) dias, e será avaliada pelo superior hierárquico do empregado solicitante.

**Parágrafo Sétimo:** O presente acordo não estabelece o horário flexível ou móvel. Assim, não são acumuláveis no Banco de Horas os minutos/horas de atrasos ou pequenas saídas antecipadas, os quais deverão ser tratados normalmente como atraso justificado / injustificado, saída antecipada justificada / injustificada.

**Parágrafo Oitavo:** Faculta-se a adoção de qualquer outro acordo de compensação individualmente celebrado entre empresa e empregado.

**Parágrafo Nono:** Fica vedada a ampliação de intervalos como almoço e lanche como forma de gerar crédito no banco de horas.

**Parágrafo Décimo:** Serão consideradas horas de crédito, todas as horas a mais realizadas pelo empregado que foram comunicadas e autorizadas pelo superior hierárquico e as horas de débito, todas as horas de descanso comunicadas e autorizadas pelo superior hierárquico.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** O descumprimento eventual e/ou justificado dos preceitos legais relativos à jornada de trabalho não ensejará a nulidade absoluta do banco de horas, mas apenas da data/período específica em que houver violação.

**Parágrafo Décimo Segundo:** Fica estabelecido que o empregador que adote o banco de horas **deverá disponibilizar mensalmente o saldo ao trabalhador**. As informações sobre crédito, débito e saldo poderão ser disponibilizadas através de meios eletrônicos e/ou juntamente com os espelhos de ponto.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LANCHES

Para as empresas que concederem intervalos para lanche e descanso, o período concedido será computado como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado, salvo se o empregado já possuir jornada reduzida por força de lei.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Nos termos do art. 71 da CLT, assegura-se aos empregados com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo 45min (quarenta e cinco minutos) e no máximo 2h15min (duas horas e quinze minutos).

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOMINGOS E FERIADOS

Fica permitido o trabalho em domingos e feriados nos termos desta CCT. O repouso semanal remunerado deverá coincidir pelo menos uma vez por mês com o domingo, independentemente de gênero.

Deverá ser pago na proporção de 100 % (cem por cento) o trabalho em domingos e feriados não compensados nos termos do Banco de Horas, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que para este o empregador não estabeleça outro dia (enunciado 146 do TST).

Fica autorizado o trabalho em feriados, **exceto nas seguintes datas:** 1º de janeiro (Ano Novo), domingo de Páscoa e 25 de dezembro (Natal), ocasiões em que os empregadores concederão folga absoluta, insubstituível e não compensatória, exceto aqueles que trabalhem no setor de segurança, manutenção, limpeza e vigilância patrimonial, **ficando vedada a alteração da data semanal de folga do empregado para coincidir com as datas acima.**

Parágrafo único: Para o trabalho no dia primeiro de maio fica ajustado o pagamento da integralidade da jornada com adicional de 100%, sendo vedada a substituição do pagamento por folga compensatória.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - VÉSPERA DE NATAL E ANO NOVO**

Fica estabelecido que os Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Curitiba/PR, Região Metropolitana de Curitiba/PR e Antonina, Morretes, Paranaguá e Guaraqueçaba, deverão encerrar as atividades até às 18h00min no dia 24/12 e no dia 31/12, com exceção dos profissionais que laboram no Setor de Segurança, Vigilância, Limpeza e Manutenção.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas dos empregados vestibulandos nos dias em que estiverem realizando as provas, exames e vestibular, desde que comprovem a realização de exames de Vestibular e ENEM.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE**

Veda-se a prorrogação do horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar e que manifestem expressamente desinteresse pela prorrogação.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DAS FÉRIAS E FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

As férias proporcionais serão pagas conforme disposto na súmula 261 do TST.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

As empresas dedicarão tantas horas quantas necessárias para demonstração e instrução de utilização dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercido, do local de trabalho, como também o programa de prevenção de acidentes do trabalho desenvolvido na empresa, com acompanhamento de empregado da área de segurança.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

As empresas devem observar estritamente as disposições da NR 17, relativamente às condições de trabalho dos empregados ocupantes da função de caixa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO**

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

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Exigido ou necessário o uso de uniforme, o custo será de responsabilidade do empregador, vedada qualquer forma de desconto salarial, e os Epis são de responsabilidade da empresa, sendo o fornecimento gratuito de todos os equipamentos de proteção individual exigidos por lei, ficando obrigatório o uso do mesmo.

Os empregados são responsáveis pela guarda e conservação dos uniformes e Epis disponibilizados, sendo facultado ao empregador o desconto dos valores em caso de danificação por mau uso.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS**

Somente serão aceitos atestados e declarações emitidas por médicos ou dentistas, seguindo a ordem hierárquica legal, que forem entregues em até 72 horas contadas a partir da emissão, mediante recibo fornecido pelo empregador no ato da entrega.

Será abonado o dia ou o tempo de ausência da mãe que comprovar por atestado ou declaração médica que acompanhou o filho menor de 14 (quatorze) anos em consulta ou internamento hospitalar, até 5 (cinco) dias no ano.

Fica facultada a entrega por meios eletrônicos, não eximindo a entrega do atestado ou declaração original no prazo estipulado por esta CCT.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Aos técnicos especializados em medicina e segurança do trabalho é vedado o exercício de outras funções ou atividades profissionais durante o horário de sua atuação na empresa.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

Defere-se a afixação na empresa, de quadro de avisos do sindicato patronal e profissional, para comunicados de interesse dos empregados, bem como editais de convocação, sendo vedados os de conteúdo ofensivo a moral e aos bons costumes.

Parágrafo Primeiro: as empresas permitirão que o sindicato profissional, após comunicação oficial, tenha o acesso livre nas lojas em local previamente agendado entre as partes, para a afixação de cartazes em editais e distribuição de boletim informativo de interesse de toda a categoria.

Parágrafo Segundo: A proibição da entrada do Sindicato Profissional para apuração de denúncias, requisições do Ministério Público do Trabalho e de eventuais violações ao direito do trabalhador será caracterizada como ato antissindical, ficando estabelecida multa no valor de 10 (dez) vezes o maior salário normativo em favor do sindicato, sem prejuízo de eventual apuração da ocorrência de dano moral coletivo.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Conforme acordado em mediação junto à Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região/PR, através do PA-PROMO: 003986.2017.09.000/7, e com base no artigo 611 da CLT, que trata do negociado sobre o legislado à Luz da Lei 13.467/2017 (Nova Legislação Trabalhista), e tendo ainda como base a Orientação nº 20/2022 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS, órgão do Ministério Público do Trabalho, e em consonância com o entendimento do STF – Supremo Tribunal Federal (decisão ARE 1018459 – Tema 935), que deliberou que a contribuição assistencial/negocial prevista em convenção coletiva de trabalho é aplicada para toda a categoria. Dessa forma, entende-se que o instrumento coletivo de trabalho deve ser respeitado por todos aqueles que compõem a categoria profissional a qual esteja prevista a contribuição, as partes pactuam o seguinte:

Haverá Contribuição Negocial a ser descontada pelas empresas em folha de pagamento dos empregados para respectivo custeio da representação sindical, no valor equivalente a um dia de trabalho, limitado a R\$ 80,00 (oitenta reais).

O valor da contribuição deverá ser descontado em folha de pagamento até o 5º dia útil do mês de julho de cada ano, ou seja, 2024 e 2025, e recolhidos ao SIEMERC/CURITIBA/PR: CNPJ 73.230.633/0001-60, até o dia 10 (dez) de agosto de cada ano, ou seja, 2024 e 2025.

Será obrigatório o desconto da Contribuição Negocial aos novos empregados admitidos nas empresas após a data base, devendo o desconto ser realizado no mês da contratação e o recolhimento ao Sindicato ser feito até o dia 10 (dez) do mês subsequente, desde que não tenha sido descontado no emprego anterior.

O sindicato profissional divulgará esta Convenção Coletiva de Trabalho, especialmente no que se refere às obrigações constantes da presente cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal ou às empresas, qualquer ônus acerca de prequestionamentos judiciais ou extrajudiciais a respeito das obrigações ora instituídas, ficando a cargo do Sindicato Obreiro eventual ressarcimento aos trabalhadores.

O desconto da Contribuição Negocial se faz no estrito interesse da entidade laboral e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência dos membros da categoria respectiva para as negociações coletivas.

Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida contribuição diretamente no Sindicato, do dia 1º ao dia 31 de maio de cada ano da vigência da presente CCT.

O requerimento deverá ser entregue de forma presencial e pessoalmente na sede da entidade sindical, devendo ainda ser feito de próprio punho, com identificação do empregado e do respectivo empregador e assinatura do oponente, sendo vedada a representação para a realização da oposição.

Ficam isentos da Contribuição Negocial para com o Sindicato Laboral, as pessoas com deficiência, o menor Aprendiz, Aposentados, empregados em gozo de férias ou licença maternidade.

Em se tratando de empregado analfabeto, deverá se opor presencial e pessoalmente na sede do Sindicato, através de termo redigido por outrem, o qual deve constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS ATIVIDADES SINDICAIS ASSISTENCIAIS**

Para o biênio de 2024/2026 os empregadores representados pelo sindicato patronal contribuirão para o fundo de assistência às atividades sindicais, social, educacional e de qualificação e formação profissional mantido pelo sindicato obreiro, SIEMERC – CNPJ 73.230.633/0001-60, o valor equivalente a 0,25% (zero virgula vinte e cinco por cento) do total da folha de pagamento, considerado o salário nominal sem adicionais ou encargos, que será pago mensalmente, até o dia 10 (dez) de cada mês, em conta e guia específica que será fornecida pelo sindicato.

A ausência de pagamento ou o pagamento em atraso importará em multa de 50% (cinquenta por cento) do valor devido.

O Sindicato deverá prestar contas anualmente dos valores recebidos ao Sindicato Patronal, desde que solicitado por escrito, tendo assim o prazo de 60 dias para a referida prestação, sob pena de ser compelido a devolver os valores efetivamente contribuídos.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RECONHECIMENTO MÚTUO DA CATEGORIA**

As partes convenientes, SINDIMERCADOS: Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral do Estado do Paraná; e o SIEMERC: Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral do Estado do Paraná, representado pela abrangência definida CLÁUSULA SEGUNDA do presente instrumento normativo reconhecem uns aos outros como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias econômicas e profissional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BÔNUS SIEMERC**

As partes ajustam o pagamento de um bônus mensal no valor de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)** à título de assiduidade.

O bônus será pago a todos os trabalhadores que não efetuarem oposição à contribuição negocial estabelecida no presente instrumento normativo e que no decorrer do mês laboral tenham respeitado o critério de assiduidade estabelecido pela empresa.

Esse bônus tem natureza exclusivamente indenizatória, não integra a remuneração e não repercutirá nas demais parcelas salariais.

Caso a empresa efetue o pagamento do bônus SIEMERC para trabalhadores que apresentarem a carta de oposição o valor deixará de ter natureza indenizatória, devendo ser integrado à remuneração para todos os efeitos. O disposto acima não se aplica ao mês de maio (pago em junho), por ocasião do prazo para apresentação da carta de oposição.

O sindicato deverá apresentar a relação de trabalhadores que se opuseram à contribuição sindical até o dia 20/06 de cada ano, possibilitando que as empresas possam excluí-los do pagamento do bônus a partir do mês 06 (pagamento julho).

**As empresas que já praticam valores a título de assiduidade, deverão realizar o pagamento do bônus SIEMERC desde que respeitado os critérios acima, ou seja, a ausência de oposição e assiduidade definida pela empresa, sendo vedado qualquer tipo de compensação, tendo em vista o caráter independente do bônus SIEMERC.**

Considerando que as pessoas com deficiência, o menor Aprendiz, Aposentados, empregados em gozo de férias ou licença maternidade estão desobrigados de apresentar a carta de oposição, fica assegurado o bônus SIEMERC nos mesmos termos de quem não apresentar a carta de oposição.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CÂMARA DE CONCILIAÇÃO**

Considera-se renovado por prazo indeterminado a cláusula constante no Termo Aditivo Nº.1 Proc. 46212006619/2002-11, que institui a Câmara de Conciliação Prévia, que ora encontra-se em plena atividade tendo como atribuição exclusiva, a tentativa de conciliação de qualquer demanda de natureza trabalhista, relativa a conflitos individuais de trabalho da categoria.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DOS MUNICÍPIOS**

**A presente convenção abrangerá, igualmente, os municípios de Adrianópolis, Agudos do Sul, Campo Magro, Campo do Tenente, Cerro Azul, Dr. Ulysses, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Lapa, Piên, Quitandinha, Rio Negro, Tijucas do Sul e Tunas do Paraná, Antonina, Guaraqueçaba e Pontal do Paraná.**

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RENEGOCIAÇÃO**

Fica constituída a comissão paritária de renegociação e ou de negociação permanente para inclusão de novas cláusulas ou de solução de divergências da aplicação da presente convenção coletiva ou de leis e portarias. Ficam abertas permanentemente as possibilidades de renegociação, desde que a prática indique essa necessidade.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÃO E FORO**

As partes signatárias da presente CCT, elegem o foro da Justiça do Trabalho de Curitiba-PR, para dirimir controvérsias e ou eventuais dúvidas ou divergências na aplicação do presente instrumento coletivo.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Outorga ao SIEMERC a competência para ajuizar perante a Justiça do Trabalho as Ações de Cumprimento, seja de matéria salarial, seja por descumprimento de cláusulas convencionais ou matéria de direito individual, independentemente da condição de associado/filiado ou não do empregado.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PENALIDADE**

O descumprimento da presente CCT importará em multa de 80% (oitenta por cento) do maior piso normativo, do qual se reverterão 50% (cinquenta por cento) em favor do sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO INFORMAL**

O sindicato profissional e patronal, caso tenham conhecimento da existência de trabalhadores sem registro em CTPS, convocarão imediatamente as empresas para acertarem estas irregularidades sob pena do enquadramento das mesmas no inciso ii do §3º do artigo 297 da lei nº. 9.983, de 14 de julho de 2000.

}

**VANDERLEI TRINDADE**  
**PRESIDENTE**  
**SIND EMP COM VAR GEN ALIM MER MI SUP HIP CTBA R MET LIT**

**PEDRO JOANIR ZONTA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND COM VAR GEN ALIM MERC ETC CTBA REG METROP LIT PR**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - DE 01 A 05**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - DE 06 A 10**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - DE 11 A 15**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - DE 16 A 20**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO V - DE 20 A 23**

[Anexo \(PDF\)](#)

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