

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003376/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/11/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR067284/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.208228/2025-70  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/11/2025

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA, CNPJ n. 79.147.799/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MOACIR PAULO DE MORAIS;

E

SIND NACIONAL EMPR DISTRIBUIDORAS PRODUTOS SIDERURGICOS, CNPJ n. 59.842.294/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDSON FERNANDO DE SOUZA;

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 2025 a 31 de maio de 2026 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos empregados no comércio, do plano da CNEC**, com abrangência territorial em **Astorga/PR, Atalaia/PR, Colorado/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Doutor Camargo/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Guaraci/PR, Iguaçu/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Lobato/PR, Mandaguá/PR, Marialva/PR, Maringá/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Esperança/PR, Ourizona/PR, Paçandu/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Santa Fé/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jorge do Ivaí/PR, Sarandi/PR e Uniflor/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL**

A partir da vigência da presente Convenção, as empresas pagarão aos seus empregados abrangidos, piso salarial de **R\$2.143,00**(dois mil cento e quarenta e três reais);

**Parágrafo primeiro** - Os empregados que exerçam a função de office boy e atribuições assemelhadas, perceberão o piso salarial referido no caput, reduzido em 10%, entendendo-se, como empregado exercente de tal função, aquele menor de 18 anos de idade, que trabalhe exclusivamente em atividades administrativas de menor complexidade como realização de pagamentos em lotéricas/casas bancárias, entrega de correspondência e auxílio no arquivamento de documentos e outros afins, sendo vedada atribuições como serviços de cobrança ou entrega de mercadorias.

**Parágrafo segundo** - Aos empregados comissionistas, fica assegurada a garantia mínima de **R\$2.558,00** (dois mil, quinhentos e cinquenta e oito reais), desde que suas comissões não atinjam esse valor.

**Parágrafo terceiro** - Além dos pisos descritos acima os empregados, inclusive os comissionistas, receberão o valor de **R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais)** a título de **BÔNUS**, retroativo a junho/2025.

Privacidade - Termos

natureza salarial, ou seja, não integrando ao salário para quaisquer finalidades.

**Parágrafo quarto** - O bônus deverá ser pago mensalmente apenas aos empregados que forem contribuintes do SINCOMAR (Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá e Região).

**Parágrafo quinto** - Considera-se contribuintes aqueles empregados que não se opuserem ao desconto da taxa negocial, prevista na clausula 50ª deste instrumento.

**Parágrafo sexto** - Caso o empregador decida efetuar o pagamento do bônus para os empregados que não sejam contruibuintes com o sindicato laboral, o valor pago deverá ser considerado como verba salarial, incidindo todos os acréscimos legais e encargos tributários.

**Parágrafo sétimo** - O Bonus no valor de **R\$56,00 (cinquenta e seis reais)** será pago aos empregados contribuintes na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (2025/2026)

**Parágrafo oitavo** - Caso o valor do salário mínimo governamental ultrapasse o importe do piso salarial da categoria, as empresas garantirão aos seus empregados, a título de antecipação, o menor salário vigente no país, válido para a região, acrescido de 20% (vinte por cento) para todos os empregados, sendo aos office boys e atribuições assemelhadas, acrescidos de 10%(dez por cento).

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

**CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de junho de 2024, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º de junho de 2025, mediante a aplicação do percentual de **6,20% (seis vírgula vinte por cento)**.

**Parágrafo primeiro** - Os empregados admitidos após junho/2024, terão seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo, exceto os que ganham pisos salariais.

mês de admissão	percentual	mês de admissão	percentual
jun/2024	6,20%	dez/2024	3,09%
jul/2024	5,68%	jan/2025	2,58%
ago/2024	5,16%	fev/2025	2,06%
set/2024	4,64%	mar/2025	1,54%
out/2024	4,13%	abr/2025	1,03%
nov/2024	3,61%	mai/2025	0,52%

**Parágrafo segundo** - Além da aplicação do índice de 6,20%, os empregados, inclusive os comissionistas, receberão o valor de R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais) a título de BÔNUS, retroativo a junho/2025, sem natureza salarial, ou seja, não integrando ao salário para quaisquer finalidades.

**Parágrafo terceiro** - O bônus deverá ser pago mensalmente apenas aos empregados que forem contribuintes do SINCOMAR (Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá e Região).

**Parágrafo quarto** - Considera-se contribuintes aqueles empregados que não se opuserem ao desconto da taxa negocial, prevista na clausula 50ª deste instrumento.

**Parágrafo quinto** - Caso o empregador decida efetuar o pagamento do bônus para os empregados que não sejam contruibuintes com o sindicato laboral, o valor pago deverá ser considerado como verba salarial, incidindo todos os acréscimos legais e encargos tributários.

**Parágrafo sexto** - O Bônus no valor de R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais) será pago aos empregados contribuintes na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (2025/2026).

**CLÁUSULA QUINTA - DA CORREÇÃO SALARIAL**



Durante a vigência do presente instrumento normativo, as empresas corrigirão os salários dos empregados abrangidos, de conformidade com a Política Salarial.

**Parágrafo primeiro** - Ocorrendo extinção da Lei de Política Salarial do Governo Federal, com a chamada livre negociação, as partes convenientes se reunirão bimestralmente para negociar as perdas salariais que porventura venham a ocorrer.

**Parágrafo segundo** - A correção prevista no *caput* desta cláusula deverá ser proporcional ao tempo de admissão.

**Parágrafo terceiro** - Os pisos salariais serão corrigidos na forma do *caput* desta cláusula.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

O empregador ficará obrigado a fornecer ao empregado, os comprovantes de pagamento, discriminando a relação das verbas relativas aos seus ganhos e os respectivos descontos efetuados, inclusive FGTS, dentro do prazo legal.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais (e seus reflexos), havidas a partir do mês de junho/2025, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão pagas até a data limite para o pagamento dos salários do mês de novembro/2025, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA OITAVA - DA PROMOÇÃO**

Fica assegurado ao empregado promovido, para a função de outro despedido sem justa causa, salário igual ao do substituído, excluindo as vantagens pessoais.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - DA DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO**

Os cheques e cartões de créditos devolvidos a qualquer título, não serão descontados do empregado, desde que obedecidas às normas da empresa, comunicadas previamente por escrito ao empregado.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Fica facultado às empresas, caso seja de interesse do empregado, em conceder antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, em qualquer época do ano, desde que solicitada com antecedência de 30(trinta) dias, ou no gozo das férias, se solicitada por ocasião da entrega do aviso das férias.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS HORAS EXTRAS

As empresas remunerarão as horas extras de seus empregados, com adicional de 80% (oitenta por cento).

**Parágrafo primeiro** - Os comissionistas farão jus somente ao adicional das horas extras prestadas, considerando que as mesmas já estão remuneradas pelas comissões de suas vendas, exceto as horas prestadas quando da realização de outras tarefas, que não vendas.

**Parágrafo segundo** - As horas extras, quando habituais, integram a remuneração do empregado, e, conseqüentemente, a sua média assim como a de seus acréscimos, deverão refletir em Descanso Semanal Remunerado e juntos (horas extras e DSR's), refletem em 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e em FGTS.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno como conceituado em lei será pago com adicional de 30%(trinta por cento) sobre o salário-hora diurno.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica estabelecido os índices de insalubridade nos percentuais de 15%, 25% e 45%, respectivamente, para os graus: mínimo, médio e máximo, quando assim comprovar a perícia.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA MÉDIA DOS COMISSIONISTAS

Para cálculo das férias, décimo terceiro e verbas rescisórias, será considerada a média das comissões percebidas nos últimos 12 (doze) meses, corrigindo-se mês a mês os valores das referidas comissões, pelos índices acumulados do INPC (IBGE), ou outro que vier substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BASE DE CÁLCULO DAS COMISSÕES

As empresas deverão fornecer o valor total das vendas do empregado no mês, para o cálculo das comissões, repouso semanal, FGTS e contribuições previdenciárias.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA

Na forma da Lei nº 605/49, fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao R.S.R. nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do R.S.R. será feito, dividindo-se o valor das comissões pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO PAGAMENTO DE COMISSÕES**

Quando a empresa proceder vendas no sistema direto, sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar-lhes as comissões correspondentes, quando o empregado tiver exclusividade prevista expressamente no contrato de trabalho, da área, setor ou produto.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA COMISSÃO DE COBRANÇA**

As empresas assegurarão aos vendedores as comissões sobre as cobranças que realizarem, respeitadas as taxas já em vigor para os que já percebem, desde que o contrato não estipule a obrigatoriedade de cobrança.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA GESTANTE COMISSIONISTA**

Para fins de atualização e pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade, da gestante comissionista, será observado o disposto na cláusula décima quarta do presente Instrumento, desde que observadas as normas da Previdência Social.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO VALE-ALIMENTAÇÃO E VALE-REFEIÇÃO**

As empresas concederão aos seus empregados, sem qualquer integração nos salários, vale-alimentação, o que se dará por meio de fornecimento de cartão magnético ou ticket alimentação, cujo benefício será devido também no período de interrupção e suspensão contratual, no valor mensal de R\$162,48 (cento e sessenta e dois reais e quarenta e oito centavos), sem qualquer desconto nos vencimentos do trabalhador, cujo benefício deverá ser anualmente reajustado, de acordo com os índices de reajuste do piso salarial estabelecido em convenções e/ou acordos coletivos subsequentes.

**Parágrafo primeiro.** O vale-alimentação será concedido no início de cada mês, podendo ser concedido de forma proporcional aos dias trabalhados, relativamente aos meses de admissão e demissão.

**Parágrafo segundo.** Em decorrência da concessão desse benefício, as empresas deverão cadastrar-se junto ao PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR, do Ministério do Trabalho e Emprego, inclusive para fins de obtenção de vantagens fiscais.

**Parágrafo terceiro.** No caso de empresas que já forneçam VALE-ALIMENTAÇÃO aos seus trabalhadores, em condições mais vantajosas que as negociadas na presente cláusula, deverá prevalecer a situação mais benéfica.

**Parágrafo quarto.** Observadas as mesmas condições acima, exceto no que diz respeito ao fornecimento durante o período de interrupção e suspensão contratual, deverão as empresas fornecer aos seus empregados o VALE-REFEIÇÃO, no valor de R\$26,23 (vinte e seis reais, vinte e três centavos), por dia efetivamente trabalhado, cujo benefício será, igualmente, concedido no início de cada mês.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO VALE TRANSPORTE**

As empresas concederão o vale transporte aos empregados que assim o desejarem, ou ainda, quando solicitado para o trabalho em dias extraordinários, devendo manter em seus arquivos as declarações de solicitação ou de dispensa do uso do vale transporte.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO-FUNERAL

No caso de falecimento de empregado(a), as empresas concederão aos dependentes legais, reconhecidos nos termos do art. 14 da IN-SRT nº 15, de 14 de julho de 2010 (D.O.U. 15 de julho de 2010), auxílio-funeral no valor equivalente a 2,5 (dois vírgula cinco) piso salarial constante no *caput* da cláusula terceira do presente instrumento, cujo valor será pago com as demais verbas rescisórias devidas em função do falecimento do(a) trabalhador(a).

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS CRECHES

As empresas, desde que possível e na forma legal, propiciarão ou manterão convênios com creches para a guarda e assistência dos filhos de seus empregados, até 06 (seis) anos de idade.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO SEGURO DE VIDA

Os empregadores contratarão seguro de vida em grupo em favor de seus empregados, sem qualquer ônus a estes, observando-se as seguintes coberturas mínimas:

I) Um capital básico de R\$37.793,39 (trinta e sete mil, setecentos e noventa três reais e trinta e nove centavos) pela morte por qualquer natureza ou causa, invalidez total e permanente por acidentes, invalidez funcional permanente total por doença, conforme as normas estabelecidas pela SUSEP;

II) Para invalidez parcial, por acidente de qualquer natureza ou causa, aplicar-se-á a proporcionalidade do valor acima referido, em razão dos danos ocorridos no sinistro;

III) 50% do capital básico (R\$18.896,48) pela morte por qualquer causa do cônjuge;

**Parágrafo primeiro.** O capital básico ajustado nesta cláusula sofrerá atualização anual, de acordo com os índices de reajustes repassados ao piso salarial, de conformidade com as convenções e/ou acordos coletivos de trabalho subsequentes.

**Parágrafo segundo.** O seguro de vida constante nesta cláusula será concedido e mantido ao trabalhador sem qualquer ônus, assegurando-se sua manutenção inclusive em períodos de interrupção e suspensão contratual.

**Parágrafo terceiro.** No caso de empresas que já contratam SEGURO DE VIDA aos seus trabalhadores, em condições e coberturas mais vantajosas que as negociadas nessa cláusula, deverá prevalecer a situação mais benéfica.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO REGISTRO E DAS ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas obrigam-se a proceder ao registro, desde o primeiro dia do pacto, inclusive no período experimental, observando-se o disposto na cláusula seguinte, bem como as demais anotações de salários, percentuais de comissões e das condições especiais do contrato de trabalho, ou na forma digital.

**Parágrafo único** - O empregado poderá rescindir indiretamente o contrato de trabalho, nos termos do art. 483 letra "d" da CLT, quando o registro não ocorrer no início do pacto laboral.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando for o caso, as empresas celebrarão contrato de experiência com os seus empregados, de forma expressa, com a data de início digitada e as assinaturas das partes sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia ao empregado, mediante recibo.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Fica estabelecido a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo de 10 (dez) dias, em caso de dispensa imediata, e, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas em havendo cumprimento de aviso prévio, sob pena do pagamento de salários até a data do efetivo acerto de contas, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT.

**Parágrafo primeiro** - Quando o empregado optar pelo cumprimento do aviso prévio sem a redução diária das duas horas, o empregador deverá efetuar a quitação das verbas rescisórias no dia seguinte, ou seja, no vigésimo quarto dia.

**Parágrafo segundo** - Em se tratando de empregado comissionista, deverá constar no verso da rescisão a relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices usados nas correções.

**Parágrafo terceiro** - As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas no ato da homologação em dinheiro, cheque visado ou administrativo, ou ainda através de depósito bancário, com a efetiva comprovação documental do crédito disponível em conta, somente de segunda à quinta-feira. Nas sextas-feiras e vésperas de feriados os pagamentos só serão aceitos em dinheiro. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro, conforme dispõe o artigo 477, § 4º, da CLT.

**Parágrafo quarto** - Independente da modalidade utilizada para o pagamento da rescisão, esta deverá ser homologada nos prazos previstos no caput da presente cláusula, sob pena de pagamento das multas ora previstas.

**Parágrafo quinto** - O empregador terá prazo de 05 (cinco) dias para proceder a rescisão complementar, contados da publicação pelo Governo Federal do índice oficial de reajuste, ou da celebração da CCT, ou de Termo Aditivo, que vier a corrigir o salário. Inadimplido o prazo, incorrerá nas multas acima mencionadas.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO FGTS

No ato da homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato de conta do FGTS, constando a situação dos depósitos e rendimentos. A empresa deverá também apresentar no ato da homologação, os comprovantes do recolhimento do FGTS dos últimos 12 (doze) meses, quando se tratar de comissionistas; nos demais casos, os comprovantes dos últimos 06(seis) meses de recolhimentos.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio dado pelo empregador ao empregado será proporcional ao tempo de serviço, considerando-se o mínimo de 30 (trinta) dias e o máximo de 120 (cento e vinte dias), ou de acordo com a seguinte tabela:

Tempo de serviço	Nº dias aviso	Tempo de serviço	Nº dias aviso

Até 01 ano	30 dias	Acima 16 anos	78 dias
Acima 01 ano	33 dias	Acima 17 anos	81 dias
Acima 02 anos	36 dias	Acima 18 anos	84 dias
Acima 03 anos	39 dias	Acima 19 anos	87 dias
Acima 04 anos	42 dias	Acima 20 anos	90 dias
Acima 05 anos	45 dias	Acima 21 anos	93 dias
Acima 06 anos	48 dias	Acima 22 anos	96 dias
Acima 07 anos	51 dias	Acima 23 anos	99 dias
Acima 08 anos	54 dias	Acima 24 anos	102 dias
Acima 09 anos	57 dias	Acima 25 anos	105 dias
Acima 10 anos	60 dias	Acima 26 anos	108 dias
Acima 11 anos	63 dias	Acima 27 anos	111 dias
Acima 12 anos	66 dias	Acima 28 anos	114 dias
Acima 13 anos	69 dias	Acima 29 anos	117 dias
Acima 14 anos	72 dias	Acima 30 anos	120 dias
Acima 15 anos	75 dias		

**Parágrafo primeiro** – No caso de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, com redução de 02 (duas) horas diárias, ou 23 (vinte e três) dias corridos, com redução de 07 (sete) dias, nos termos do art. 488 da CLT, cuja opção ficará a critério do empregado, sendo que os 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 carteira de trabalho o último dia do aviso indenizado, como dispõe a Instrução Normativa SRT-MTE nº 15/2010.

**Parágrafo segundo** – O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os salários dos dias em que trabalhou no período.

**Parágrafo terceiro** – É vedado ao empregador determinar ao empregado cumprir o aviso prévio em casa, devendo em tal hipótese, indenizar o respectivo período.

**Parágrafo quarto** – O empregado comissionista que cumprir o aviso prévio (com jornada diária reduzida ou durante sete dias corridos) terá de receber pelas horas ou pelos dias em que estiver dispensado por força do aviso prévio, apurando-se a média das comissões por hora ou por dia, conforme o caso.

**Parágrafo quinto** – Em caso de cumprimento do aviso prévio durante 23 (vinte e três) dias, o acerto deverá ser efetuado no dia imediatamente posterior ao 23º (vigésimo terceiro) dia. No caso de cumprimento de 30 (trinta) dias de aviso, o pagamento da rescisão dar-se-á no prazo máximo de 01 (um) dia útil após o término do aviso prévio, independentemente do pagamento dos dias adicionais.

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

### ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA 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 deverá ser feita na presença de um outro operador de caixa e do gerente ou preposto da empresa.

#### ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurado ao empregado em idade de convocação para prestação de serviço militar, estabilidade no emprego desde a convocação até 90(noventa) dias após a baixa ou desincorporação, desde que tenha prestado o serviço militar fora da localidade de seu domicílio. Nos demais casos a estabilidade será de 30(trinta) dias.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA**

O empregado que sofrer acidente de trabalho ou for acometido de doença profissional, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 12 (doze) meses após o seu retorno ao serviço, conforme Lei nº 8.213/91, de 24/07/91, regulamentada pelo Decreto nº 357 de 07/12/91.

**Parágrafo único** - O empregado que for acometido por doença não considerada profissional, conforme definido pela Legislação Previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo período de 06 (seis) meses, após o seu retorno efetivo ao serviço, desde que o afastamento, em decorrência do auxílio-doença tenha sido igual ou superior a 30 (trinta) dias.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Fica assegurada a garantia de emprego e salário ao empregado que estiver ao máximo de 12(doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria integral por tempo de serviço ou idade.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

Assegura-se ao empregado a estabilidade de 30 (trinta) dias no emprego, contados do retorno das férias.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho para todos os empregados abrangidos pelo presente instrumento, será de 08(oito) horas diárias, de segunda a sexta-feira e de 04(quatro) horas aos sábados.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO LABOR EXTRAORDINÁRIO / REFEIÇÕES**

Quando o empregado laborar para o empregador em regime extraordinário, inclusive balanço, a empresa fornecerá ao empregado, uma refeição tipo marmitex, acompanhada de um refrigerante, ou o valor em dinheiro equivalente a 3,5% (três vírgula cinco por cento), do valor do piso salarial da cláusula terceira, para cada jornada de trabalho extraordinária.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

A jornada de trabalho do empregado, poderá ser prorrogada ou compensada, observando-se o seguinte:

**Parágrafo primeiro** - As prorrogações da jornada de trabalho diárias e semanais serão efetuadas de acordo com a legislação vigente.

**Parágrafo segundo** - Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, em número não excedente de 02 (duas) horas diárias e 15 (quinze) horas mensais, as quais deverão ser compensadas dentro do prazo de 30 (trinta) dias, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador, não podendo ser objeto desta compensação as horas laboradas em domingos e feriados.

**Parágrafo terceiro** - A compensação de horas de trabalho que exceder o limite previsto no parágrafo segundo, fica autorizada, desde que homologada pela Entidade Sindical Obreira, sem a discussão de reajuste salarial ou aumento de piso salarial da categoria.

**Parágrafo quarto** - Compete ao empregado, com exceção do disposto no parágrafo segundo, supra, optar pela prorrogação ou pela compensação de horas, observadas as disposições acima. Em havendo prorrogação, as extras deverão ser pagas aplicando-se os adicionais dispostos na cláusula décima primeira deste Instrumento.

**Parágrafo quinto** - Não poderá haver trabalho em domingos e feriados, salvo mediante Acordo Coletivo celebrado com o Sindicato Profissional.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS FALTAS DO ESTUDANTE

As empresas abonarão as faltas dos empregados estudantes vestibulandos, quando comprovarem seus exames nas escolas regularmente matriculados ou inscritos.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO ABONO DE FALTAS ÀS MÃES

As mulheres terão abonadas as suas faltas ao trabalho quando do acompanhamento de enfermidade ou tratamento de saúde de seus filhos menores de 06(seis) anos de idade, desde que seja imprescindível sua presença, mediante entrega de documento comprobatório de tal necessidade.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE

Fica vedada às empresas a prorrogação de horário de trabalho dos estudantes, que comprovem a sua situação escolar, ficando, contudo, a critério do empregado, a opção ou não pela prorrogação.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA AMAMENTAÇÃO

As empresas concederão às empregadas que estiverem em período de amamentação, licença de 30(trinta) minutos em cada período de trabalho, sem prejuízo de seus vencimentos.

## FÉRIAS E LICENÇAS

## **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS DO ESTUDANTE**

O período das férias do empregado estudante, menor de 18(dezoito) anos, deverá coincidir com o de suas férias escolares, ficando a critério do empregado a opção pela coincidência.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS**

As férias proporcionais serão devidas aos empregados demissionários, inclusive para os empregados que tiverem menos de doze meses de trabalho, ressalvada a justa causa, sem computar o tempo do aviso prévio, acrescidas do abono constitucional, na proporção de 1/12(um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14(quatorze) dias.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO PAGAMENTO E ABONO DE FÉRIAS**

As férias deverão ser pagas ao empregado até 02(dois) dias do seu início e acrescidas do abono constitucional independentemente de serem gozadas.

**Parágrafo único** - O início do gozo das férias não poderá coincidir com domingos e feriados.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO REFEITÓRIO**

Os empregadores permitirão aos seus empregados, nos períodos de refeições e descanso, a permanência no recinto do estabelecimento, devendo ainda, quando possível, manter local apropriado para tal. Em não havendo exigência do empregador para prestação de quaisquer serviços neste período, este não será considerado como extra.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DOS ASSENTOS**

As empresas colocarão, quando possível, à disposição de seus empregados, nos locais de trabalho e para que possam ser utilizados nas pausas, verificadas na atividade e nos intervalos de atendimento, assentos adequados.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO UNIFORME**

Quando obrigatório o uso de uniforme, as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, não sendo permitido o desconto nos salários, a qualquer título.

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA LICENÇA DE DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas concederão licença não remunerada ao empregado Dirigente Sindical, para participar de eventos promovidos pelo Sindicato Profissional ou de seu interesse, junto à entidade de grau superior, desde que seja solicitada com antecedência de 10(dez) dias e não superior a 10(dez) dias por ano.

**CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS**

As empresas se obrigam a descontar e recolher a Contribuição Confederativa prevista no Artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal/1988, desde que haja sido criada através da competente Assembléia Geral do Sindicato interessado.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (REVERSÃO SALARIAL)**

Por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária, para a qual todos os integrantes foram legalmente convocados, restou autorizada a cobrança da taxa de contribuição assistencial. O desconto da verba ora prevista se faz no estrito interesse da categoria profissional e se destina a financiar a atividade sindical desenvolvida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, principalmente as atividades voltadas para a assistência aos membros da categoria e viabilização das negociações coletivas.

**Parágrafo primeiro.** A reversão salarial, de todos os integrantes da categoria, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, independentemente de filiação ou não a este Sindicato, será devida conforme tabela regressiva, cujo percentual máximo é de 6% (seis por cento), sobre a remuneração “per capita” do empregado, excluindo-se as diferenças salariais havidas a partir do mês de junho de 2025 sendo que o valor do desconto não poderá exceder R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) por empregado e deverá ser descontado pelo empregador na folha de pagamento do mês de novembro/2025 e recolhido ao SINCOMAR até o dia 10/dezembro/2025.

**Parágrafo segundo.** Em se tratando de empregado comissionado, o desconto previsto no parágrafo anterior dar-se-á sobre a média das variáveis (comissões e RSRs) auferidas nos últimos 03 (três) meses imediatamente anteriores ao do desconto. No caso de empregado que recebe salário misto ou seja, fixo acrescido de comissões, observar-se-á, igualmente, quanto a parte variável da remuneração, a média dos últimos 03 (três) meses, bem como o teto máximo e a não incidência do desconto sobre as diferenças salariais havidas a partir do mês de junho/2025, conforme previsão contida no parágrafo anterior.

**Parágrafo terceiro.** Aos empregados admitidos anteriormente a julho/2025 será devido o desconto da taxa de reversão no percentual máximo de 6%. Aos demais empregados admitidos na vigência do presente instrumento coletivo, ou seja, entre 1º/junho/2025 até 31/maio/2026, os descontos serão devidos observando-se a seguinte tabela regressiva:

Mês de desconto	Percentual	Mês de desconto	Percentual
jun/2025	6,00%	dez/2025	3,00%
jul/2025	5,50%	jan/2026	2,50%
ago/2025	5,00%	fev/2026	2,00%
set/2025	4,50%	mar/2026	1,50%
out/2025	4,00%	abr/2026	1,00%
nov/2025	3,50%	mai/2026	0,50%

**Parágrafo quarto.** Para cálculo do desconto da reversão salarial ora tratada considerar-se-á, para efeito de apuração, o mês posterior à admissão do empregado.

**Parágrafo quinto.** O empregado que já teve descontada a contribuição assistencial, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, no período de vigência do presente instrumento, ficará isento de novo desconto, devendo a empresa comprovar tal situação perante a tesouraria da Entidade Sindical, no prazo máximo de 05 (cinco) dias antes do vencimento da obrigação.

**Parágrafo sexto.** Nos casos em que não tenha havido o recolhimento da reversão salarial por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, face o atraso no fechamento da Convenção/Acordo, a reversão salarial deverá ser recolhida no ato do pagamento do complemento da rescisão, observando-se a base remuneratória do empregado e as disposições contidas nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro da presente cláusula.

**Parágrafo sétimo.** 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-á no prazo de 10 (dez) dias contados da data posterior ao protocolo do presente Instrumento, junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. A oposição dar-se-á individualmente mediante apresentação, pelo empregado opositor, de carta de oposição devidamente assinada EM DUAS VIAS, diretamente na sede do SINCOMAR, da qual deverá constar necessariamente o nome completo do empregado, o número de inscrição no PIS, número do CPF, a razão social do empregador, o número de inscrição no CNPJ/MF e o endereço deste. A oposição poderá ser enviada por meio postal desde que igualmente assinada, com firma reconhecida e AR - aviso de recebimento discriminando o conteúdo da correspondência, considerando-se a data da postagem como sendo da apresentação da oposição.

**Parágrafo oitavo.** O empregador somente se desobriga do recolhimento da reversão salarial mediante a apresentação, pelo empregado, do “recibo ou comprovante de entrega da carta de oposição” fornecido pelo SINCOMAR, ou pela apresentação do AR referente à postagem da carta de oposição na forma como previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo nono.** É vedado ao empregador ou seus representantes, assim considerados os gerentes, prepostos, pessoal da área de recursos humanos de escritório 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 modelo de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

**Parágrafo décimo.** O empregador ou seus representantes que descumprirem a determinação do parágrafo anterior poderão ser responsabilizados, ficando submetidos a sanções administrativas e civis cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial por empregado opositor, a qual reverterá em favor do SINCOMAR.

**Parágrafo décimo primeiro.** Em caso de não recolhimento até a data apazada, o empregador assume o ônus pelo descumprimento, responsabilizando-se pessoalmente pelo cumprimento da obrigação principal acrescida da multa no importe de 10% (dez por cento) para pagamento 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% (um por cento) ao mês, que reverterá em favor do SINCOMAR, sendo vedado qualquer desconto do empregado.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CADASTRO SINDICAL PATRONAL**

Conforme deliberação tomada em Assembleia Geral Extraordinária do SINDISIDER as empresas distribuidoras de produtos siderúrgicos deverão manter atualizados seu Cadastro junta a entidade, afim de que possam receber assessoramento sobre a presente Convenção Coletiva ora celebrada.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 25%(vinte e cinco por cento) do menor piso salarial, por infração, que reverterá em favor do prejudicado. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com eventual infringência.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA RENEGOCIAÇÃO E DO FORO COMPETENTE**

Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho aqui negociadas, a qualquer título, haverá entre as partes renegociação e revisão do presente instrumento.

**Parágrafo Primeiro** - Para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, elegem em comum acordo o foro trabalhista da Comarca de Maringá-PR., em suas respectivas jurisdições, com renúncia expressa aos demais por mais privilegiados que sejam.

**Parágrafo Segundo** - Fica estabelecida, entre as entidades signatárias da presente convenção coletiva de trabalho, a prerrogativa de firmarem acordo coletivo, para a prorrogação e/ou compensação da jornada de trabalho, quando houver conveniência para as partes convenientes.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO CONTRA A GRIPE "A" E OUTRAS DOENÇAS**

Em cumprimento a recomendação do Ministério Público do Trabalho e considerando-se que mesmo passado o risco iminente de contaminação da Gripe "A", vivemos sob o risco de contaminação de várias outras formas de moléstias infectocontagiosas, o que é potencializado justamente em razão do clima típico de nossa região e visando resguardar a saúde dos empregados e clientes, os empregadores observarão as seguintes medidas de higiene:

- a) Disponibilizar álcool em gel concentração de 70% (setenta por cento) em quantidade suficientes para a higienização das mãos dos empregados, terceirizados e clientes em todos os estabelecimentos e no local do evento;
- b) Disponibilizar nos banheiros, destinados aos clientes ou empregados, sabão líquido e toalha de papel descartável para a higienização das mãos; e
- c) Evitar a aglomeração de clientes e empregados em ambientes fechados sem ventilação adequada.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - BASE TERRITORIAL**

Inclui-se na base territorial constante do preâmbulo da presente a cidade de **Angulo/PR**, o que decorreu da emancipação política da cidade de Astorga/PR.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS/SOCIAIS**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2025 a 31 de maio de 2026, para as cláusulas econômicas, e no período de 01º de junho de 2025 a 31 de maio de 2027, para as cláusulas sociais, a contar da data-base dos sindicatos signatários, ou seja, 01º de junho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA**

As empresas que optarem por celebrar Acordos Coletivos de Trabalho para a participação dos empregados nos lucros ou resultados do empregador obedecerão os seguintes critérios, entre outros que forem regular e legalmente acordados:

- a) O acordo para adoção do PPR/PLR será celebrado mediante realização de assembleia dos empregados, com participação do SINCOMAR, sendo dispensada nova assembleia em caso de renovação;
- b) A participação nos lucros ou resultados (PPR/PLR) não substitui e nem complementa a remuneração devida a qualquer EMPREGADO, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não ficando incorporado como direito adquirido ao EMPREGADO depois de escoado seu prazo de vigência.
- c) Não serão contemplados pelo PPR/PLR os empregados terceirizados, promotores de venda e os contratados para trabalhos eventuais;
- d) O pagamento da participação nos lucros e resultados não se dará em substituição a qualquer outro benefício anteriormente concedido aos EMPREGADOS;
- e) Dois empregados com remunerações/condições de trabalho equivalentes não poderão receber valores diferentes/desproporcionais a título de PLR/PPR desde que alcançadas as metas estipuladas;
- f) Qualquer pagamento a título de PLR/PPR não poderá ser feito em período inferior ao fixado em lei – 06 (seis) meses;
- g) Para todos os efeitos será considerado mês completo quinze ou mais dias trabalhados no mesmo mês durante o período de apuração;
- h) As metas a serem atingidas serão fixadas objetivamente e de acordo com os interesses do empregador, mas desde que não contrariem dispositivo de lei ou os princípios da legalidade, moralidade e razoabilidade;
- i) A escolha da comissão de representantes dos empregados será feita mediante eleição direta, sendo os representantes do empregador por estes indicados livremente. O exercício das funções não garante ao empregado estabilidade no emprego, salvo se comprovado que este foi efetivamente despedido em razão do exercício do mesmo.
- j) **DA TAXA NEGOCIAL** – Em considerando o custo suportado pelo sindicato profissional ora acordante na negociação ora celebrada, inclusive com o acompanhamento do presente plano de participação nos lucros e resultados, o qual poderá se valer, se necessário, de assessoria contábil/econômica externa para a realização de perícia técnica, o sindicato ora signatário, devidamente autorizado por sua Assembleia Geral, fixa taxa negocial em seu favor no valor correspondente a 2% (dois por cento) sobre o total a ser pago a cada empregado a título de participação nos lucros/resultados, valor esse que será recolhido pela empresa Acordante ao sindicato signatário em guia própria, anexada à relação dos empregados onde constará individualmente o valor da contribuição de cada empregado, e entregue ao sindicato profissional signatário no prazo de 05 dias úteis anteriores ao pagamento feito aos empregados.

**Parágrafo único.** Encontram-se isentos do referido pagamento os empregados associados ao sindicato signatário há mais de seis meses e os empregados que tenham se aposentado na categoria comerciária.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO TRABALHO DAS GESTANTES EM LOCAIS INSALUBRE**

Considerando-se que a previsão contida no artigo 394-A da CLT atenta contra a dignidade da pessoa humana, é terminantemente proibido o trabalho da empregada gestantes/lactante em atividade insalubre ou perigosa.

}

**MOACIR PAULO DE MORAIS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA**

**EDSON FERNANDO DE SOUZA**  
**PRESIDENTE**

**SIND NACIONAL EMPR DISTRIBUIDORAS PRODUTOS SIDERURGICOS**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[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>.



