

ROL DE
REIVINDICAÇÕES
2026/2027
COMÉRCIO EM GERAL



01. REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL. Os salários dos integrantes da categoria comerciária, em 01 de junho de 2026, serão reajustados com a observância a dos seguintes critérios: **1.1)** Sobre os salários devidos em 01 de junho de 2025, devidamente reajustados na forma da CCT. 2025/2026, será concedido reajuste salarial correspondente a incidência do índice de 100% (cem por cento) do IGPM-Índice Geral de Preço de Mercado/FGV ou do INPC-Índice Nacional de Preço ao Consumidor/IBGE, aquele que resultar maior, acumulado entre o dia 01/junho/2025 a 31/maio/2026, cuja resultante, acrescido da incidência do aumento real tratado no item “1.3”, abaixo, constituir-se-á no salário devido a partir de 01 de junho de 2025. **1.2)** Aos empregados admitidos após 01 de junho de 2025, será garantido reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço, contado do mês da admissão até maio/2026, respeitado o critério estabelecido no subitem anterior. **1.3)** Após a incidência do reajustado do salário com a aplicação do índice tratado no item “1.1”, supra, será concedido o percentual de 5% (cinco por cento), a título de aumento real. **1.4)** Na hipótese de extinção do IGPM-Índice Geral de Preço de Mercado/FGV ou do INPC-Índice Nacional de Preço ao Consumidor/IBGE, adotar-se-á outro índice que vier a substituí-los. **1.5)** Além dos pisos descritos acima, os empregados, inclusive os comissionistas, receberão o valor de R\$ 115,00 (cento e quinze reais) a título de “BÔNUS SINCOMAR”, retroativo a junho/2026, sem natureza salarial, ou seja, não integrando ao salário para quaisquer finalidades. **02. PISO SALARIAL.** Ficam assegurados os seguintes pisos salariais mínimos mensais, em 01 de junho de 2026: **2.1)** R\$ 4.802,00 (quatro mil, oitocentos e dois reais) equivalente a 2,20 (dois, vírgula vinte centésimos) do salário mínimo do Estado do Paraná (hoje em R\$ 2.181,63), estipulado para os trabalhadores inclusos no “Grupo II”, a partir de 01/janeiro/2026, para todos os integrantes da categoria, exceto para os empregados que atuam na área de vendas, tais como vendedores ou balconistas. **2.2)** R\$ 5.457,00 (cinco mil, quatrocentos e cinquenta e sete reais) ou o valor equivalente a 2,50 (dois vírgula cinquenta e dois centésimos) salários mínimo do Estado do Paraná estipulado para os trabalhadores inseridos no “Grupo II”, também considerando o valor estabelecido a partir de 01/janeiro/2026, a todos empregados que atuam como balconista e/ou vendedores, ressaltando-se que tal importe será devido também aos comissionistas que já percebem comissões mensalmente e cujo valor do piso deverá ser acrescido a estas. **Parágrafo único.** Os pisos salariais estabelecidos nesta cláusula valem apenas para os primeiros 90 (noventa) dias de serviço contados a partir da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada, sendo que após este prazo, será concedido um aumento real de 20% (vinte por cento) sobre o valor dos pisos salariais, observando-se, ainda, a correção salarial da cláusula 05. **03. ANUÊNIO.** A todo empregado componente da categoria fica assegurado anuênio, igual a 1% (um por cento) de sua remuneração, por ano de serviço completado ao mesmo empregador. **04. ABONO SALARIAL AOS COMMISSIONISTAS.** Fica assegurado aos empregados comissionistas, o recebimento de abono salarial no mês posterior à data da celebração da Convenção Coletiva de Trabalho, no valor equivalente a 20% (vinte por cento) da média das comissões auferidas nos 03 (três) meses imediatamente anteriores. **Parágrafo único.** Referido abono não integra o salário e nem tem natureza salarial. **05. CORREÇÃO DOS SALÁRIOS E PISOS SALARIAIS.** Todos os salários, bem como os valores dos pisos salariais, serão corrigidos mensalmente pelo índice do INPC-Índice Nacional de Preço ao Consumidor/IBGE, ou IGPM-Índice Geral de Preço de Mercado/FGV, ou ainda ICV-Índice de Custo de Vida/DIEESE, o que resultar maior no mês. **06. GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL.** Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto no País, por

jornada integral, acrescido de 100% (cem por cento). **07. MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO.** Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente – vide Precedente 072 do TST. **08. MÉDIA DOS COMMISSIONISTA.** A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo de férias, gratificação natalina (13º salário) e verbas rescisórias, será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC/IBGE acumulado no período, conforme tabela a ser fornecida pelo Sindicato dos Empregados. Na hipótese de extinção do INPC-Índice Nacional de Preço ao Consumidor, adotar-se-á o IGPM-Índice Geral de Preços do Mercado, da FGV, ou outro índice que vier a substituí-los. **8.1)** No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas pelos mecanismos aqui indicados, nos 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento. **8.2)** No cálculo do 13º salário será considerada a média das comissões, atualizadas, no ano de referência. **8.3)** No verso dos recibos de pagamentos de férias e 13º salários deverá constar relação mês a mês dos rendimentos auferidos no ano de referência ou no período aquisitivo, respectivamente, com a indicação dos índices usados mês a mês para a correção. **8.4)** Durante o período de afastamento laboral para tratamento de saúde, inclusive os 15 (quinze) primeiros dias de atestado médico, independentemente da motivação, assegura-se o pagamento dos dias de licença médica pela apuração da média das comissões recebidas no interregno anterior aos últimos 12 (doze) meses. **09. GESTANTES COMMISSIONISTAS.** Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos 12 (doze) últimos meses, utilizando-se para a atualização, o critério descrito na cláusula anterior. **10. DIFERENÇAS SALARIAIS.** As diferenças de salários, assim como as devidas a título de férias, trezenos, ressalvas de rescisão, deverão ser quitadas até o 5º (quinto) dia após a publicação oficial do índice de correção salarial, da celebração da Convenção Coletiva de Trabalho ou do Termo Aditivo. **11. REPOUSO SEMANAL DE COMMISSIONISTAS.** Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei nº 605, de 05/jan/1949, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do referido repouso será feito dividindo-se o montante do valor das comissões, pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente. **12. RELAÇÃO DE VENDAS.** As empresas deverão fornecer ao empregado comissionista o valor total das vendas efetuadas por este no mês, para comprovação da base de cálculo das comissões, repouso semanal, fundo de garantia e contribuição previdenciária. **13. FATURAMENTO.** As comissões reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador. **14. PAGAMENTO DE COMISSÕES.** Quando a empresa proceder a vendas no sistema direto, pela diretoria e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar a estes as comissões correspondentes quando o empregado tiver exclusividade de área, setor ou produto ou rateá-las entre os vendedores caso inexistir essa exclusividade. **15. ADIANTAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS.** Os empregadores fornecerão adiantamento salarial aos empregados, no importe equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário, até 15 (quinze) dias corridos, contados da data do pagamento mensal de salários. **16. COMISSÃO DE COBRANÇA.** Assegura-se aos vendedores direito à comissão de 10% (dez por cento) sobre as cobranças que realizarem, respeitadas as taxas já em vigor, se superiores, desde que o contrato não estipule obrigatoriedade de cobrança – adaptação do Precedente 015 do TST. **17. CONFERÊNCIA DE CAIXA.** A conferência de valores de caixa deverá ser feita na

presença do operador responsável. Sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados. **18. CESTA BÁSICA.** Assegura-se a todos os empregados, independentemente de cargo/função exercidas, o recebimento de 01 (uma) cesta básica, por mês, ainda que o contrato de trabalho esteja interrompido ou suspenso, no valor equivalente a R\$ 312,00 (trezentos e doze reais), devendo ser reajustado de acordo com a variação do índice da cesta-básica divulgada pelo Governo. **Parágrafo único.** O valor correspondente ao pagamento de cesta básica não se incorpora ao salário para qualquer efeito legal, inclusive pagamento de férias, trezenos ou rescisórias. **19. QUEBRA DE CAIXA.** Aos empregados que exerçam a função de caixa, ou serviços assemelhados, haverá remuneração mensal de 30% (trinta por cento) sobre o salário do empregado, a título de “quebra de caixa”. **Parágrafo único.** Durante o período em que for paga ao empregado, a verba salarial tratada no caput integra a remuneração para todos os efeitos legais. **20. DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO.** Os cheques e cartões de créditos devolvidos e qualquer título, não serão descontados do empregado – vide Precedente 014 do TST. **21. RESTITUIÇÃO DE GASTO POR USO DE VEÍCULO.** Aos empregados que se utilizarem de veículo automotor (carro de quatro rodas) de sua propriedade a serviço do empregador, será pago indenização mensal, correspondente no valor de R\$ 2,20 (dois reais e vinte centavos) por quilômetro rodado, compreendendo os custos com manutenção, depreciação, seguros, impostos e combustível. **21.1)** Na hipótese de utilização de veículo motocicleta, para a mesma finalidade, o valor indenizado será equivalente a R\$ 1,20 (um real e vinte centavos) por quilômetro rodado. **21.2)** Em ambas as situações previstas nesta cláusula, o controle de quilometragem do deslocamento em serviço, será feito pelo empregador que poderá adotar, inclusive, meio eletrônico para tanto. **22. REFEITÓRIO.** Os empregadores permitirão aos seus empregados nos períodos de refeições e descansos, a permanência no recinto do estabelecimento, devendo manter local apropriado para refeição. **23. ASSENTOS.** As empresas fornecerão assentos para os empregados nos locais de trabalho que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos a clientes. **24. UNIFORMES.** O empregador se obriga a fornecer uniforme, gratuitamente, quando exigido o seu uso – vide Precedente 115 do TST. **25. REFEIÇÃO.** O empregador se obriga a fornecer aos empregados almoço (refeição) ou vale refeição, nos termos do Programa Nacional de Alimentação (Lei nº 6.321, de 14/abr/1976, regulamentada pelo Decreto nº 78.676, de 08/nov/1976), com limite mínimo diário de 10% (dez por cento) do Piso Salarial. **26. SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS.** Aos empregados que realizam serviços de entregas e/ou de visitas e atendimentos externos a clientes, será garantido um seguro de acidentes pessoais igual a 50 (cinquenta) vezes o piso salarial da categoria. **27. SEGURO DE VIDA.** Fica assegurado seguro de vida a todo integrante da categoria, com indenização igual a 50 (cinquenta) pisos salariais da categoria, suportado integralmente pelo empregador. **28. AUXÍLIO FUNERAL.** Em caso de falecimento do empregado, o empregador concederá auxílio funeral no valor equivalente a 02 (dois) pisos salariais da categoria. **29. AUXÍLIO ESCOLA.** As empresas se comprometem a fornecer a seus empregados e dependentes legais que estiverem cursando do 1ª ao 9ª ano, material escolar básico no início do ano letivo. Fornecerão ainda, para os seus empregados que estiverem cursando o Ensino Médio, material escolar básico no início do ano letivo. **30. ABONO FAMÍLIA.** O empregador concederá a todos os seus empregados um abono família mensal, além do salário família legal, de importância equivalente a R\$ 37,00 (trinta e sete reais) por filho menor de 14 (quatorze) anos de idade. **30.1)** O empregador concorda, ainda, em conceder igual abono família, por filho inválido de qualquer idade, devendo a condição de invalidez ser atestada

por médico da empresa ou da entidade sindical ou do serviço médico do INSS, iniciando-se o pagamento do benefício a partir do mês da comprovação da invalidez. **30.2)** O abono família também será pago nos casos em que o empregado estiver em gozo de auxílio-doença, a contar da data do início do benefício concedido pelo INSS até sua aposentadoria. O disposto acima também se aplica nos casos de afastamento por acidente de trabalho, gestação e parto, e durante a estabilidade provisória prevista na Convenção ou em Lei. **30.3)** O pagamento do abono família será feito mediante a observância da legislação específica que regula a concessão do salário-família. **31. AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL.** As empresas pagarão aos seus empregados que tenha filho excepcional, comprovadamente, um auxílio mensal equivalente a R\$ 500,00 (quinhentos reais) por filho nessa condição. **32. PRÊMIO SALARIAL DE NASCIMENTO DE FILHO.** O empregador se obriga a conceder ao empregado (a), no mês de nascimento de filho(a) deste(a), prêmio salarial no importe do piso da categoria, sem incorporação ao salário. **33. AMAMENTAÇÃO.** É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir com as determinações dos §§ 1º e 2º, do art. 389 da CLT – vide Precedente 006 do TST. **Parágrafo único.** A critério da empregada, o intervalo para a amamentação poderá ser fruído em período único de 01 (uma) hora, no início ou no término da jornada de trabalho diária. **34. CRECHES.** As empresas propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência dos filhos de seus empregados até 06 (seis) anos de idade, de acordo com o artigo 7º, inciso XXV, da Constituição Federal – adaptação do Precedente 022 do TST. **35. ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES.** Ficam abonadas as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem a realização de exames ou provas. **Parágrafo único.** A presente disposição também se aplica aos empregados que se submetem aos exames do ENEM, PROUNI, SISU, ou qualquer outro Programa governamental. **36. ABONO DE FALTAS ÀS MÃES.** As mulheres terão abonadas as faltas para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, comprovados por atestado médico – adaptação do Precedente 095 do TST. **37. ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO.** Os empregados terão abonadas as faltas para acompanhamento de tratamento de saúde, inclusive na hipótese de internação, em caso de enfermidade do cônjuge e filho menor, comprovada por atestado médico. **Parágrafo único.** Quando o empregado faltar sem motivo justificado, será descontado apenas o dia de falta, não sendo descontado o repouso semanal remunerado (domingo e feriados). **38. ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE FALECIMENTO, CASAMENTO E ACOMPANHAMENTO A CONSULTA DE GESTANTE.** Ficam estabelecidos os seguintes períodos de afastamento laboral sem desconto salarial: I – 03 (três) dias de afastamento no caso de falecimento de ascendentes, descendentes ou cônjuge; II – 01 (um) dia de afastamento no caso de falecimento de parente colateral; III – 05 (cinco) dias úteis para a hipótese de casamento. IV – 05 (cinco) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira. **39. ABONO DE FALTAS EM RAZÃO DE AULAS EM AUTO ESCOLA.** Os empregados que necessitarem frequentar aulas práticas de condução de veículos por intermédio de autoescola para obter a carteira nacional de habilitação terão as horas correspondentes abonadas, mediante declaração específica emitida pela autoescola. **Parágrafo único.** Assegura-se o mesmo benefício tratado no *caput*, na hipótese de realização de cursos de reciclagem. **40. LICENÇA PATERNIDADE COMPLEMENTAR.** Fica assegurada aos pais, 01 (um) dia de licença laboral “complementar”, a ser fruídos no prazo de 15 (quinze) dias do nascimento de seu filho(a), além da licença paternidade prevista legalmente. **41. ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS.** Serão aceitos os atestados médicos e

odontológicos fornecidos pelos profissionais habilitados da Previdência Social, do Sindicato Profissional, de organizações de assistência à saúde, ou de particular, inclusive declarações de atendimento médico, sendo vedado ao empregador ou ao profissional médico contratado pela empresa, colocar qualquer óbice à validade dos referidos atestados. **41.1)** É vedado ao empregador, exigir que os atestados mencionem o CID. **41.2)** De igual modo, o empregador não deve exigir que os empregados apresentem e obtenha visto ou certificação prévia do superior hierárquico, antes de apresentação ao setor de recursos humanos. **42. LICENÇA REMUNERADA.** Será considerado como licença remunerada e sob responsabilidade do empregador, o período que o empregado estiver aguardando a realização de perícia médica por parte da Previdência Social, ainda que expirado o prazo de atestado médico. **43. 13º SALÁRIO.** As empresas terão até o dia 30 de junho para efetuarem o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário, e o dia 20 de dezembro para pagamento da 2ª (segunda) parcela. **Parágrafo único.** Aos comissionistas, a 3ª (terceira) parcela deve ser paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro, sob pena de multa correspondente aos dias de salário até a data do efetivo pagamento. **44. FÉRIAS PROPORCIONAIS.** Na cessação do contrato de trabalho, independentemente da causa ou motivação, e mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. **45. ABONO E PAGAMENTO DE FÉRIAS.** Fica estabelecido que o abono de férias corresponderá a 100% (cem por cento) da remuneração devida, e será pago independentemente de serem gozadas ou indenizadas. **46. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS.** O início das férias não pode ocorrer no período de dois dias que antecede um feriado ou dia de repouso semanal remunerado. **47. FÉRIAS DO ESTUDANTE.** O período das férias do empregado estudante coincidirá com o de suas férias escolares. **48. ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS.** O empregado terá estabilidade e garantia salarial de 90 (noventa) dias no emprego, contados da data de retorno das férias. **49. ESTABILIDADE DA GESTANTE.** Fica fixada a estabilidade provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo. Tal garantia vale, inclusive, nos contratos de experiência. **Parágrafo único.** Assegura-se ao empregado que for pai, estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 90 (noventa) dias, contado do nascimento do(a) filho(a). **50. DEMISSÃO DE EMPREGADA PÓS-LICENÇA MATERNIDADE.** Assegura-se à empregada que usufruiu licença-maternidade, no prazo de 60 (sessenta) dias do retorno ao trabalho, a possibilidade de se demitir, sem a necessidade de cumprir e/ou indenizar o aviso prévio. **51. ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA.** O empregado que for acometido de doença conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 12 (doze) meses após o seu retorno ao serviço, desde que o afastamento, em decorrência do auxílio-doença, tenha prazo igual ou superior a 15 (quinze) dias. **52. ESTABILIDADE POR ACIDENTE DE TRABALHO.** Fica assegurado ao empregado a estabilidade no trabalho por 12 (doze) meses, nos termos do art. 118, da Lei nº 8.213, de 24/jul/1991, independentemente do tempo de afastamento por auxílio previdenciário. **53. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE.** O empregador complementarará o valor do auxílio-doença ou auxílio acidente pago pela Previdência Social até o limite da remuneração que deveria estar sendo recebida pelo empregado, se em serviço ativo estivesse – art. 63, parágrafo único, da Lei nº 8.213, de 24/jul/1991. **54. SERVIÇO MILITAR.** Fica assegurada ao empregado em idade de convocação para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego, desde o alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação. **55. ESTABILIDADE**

PRÉ-APOSENTADORIA. Aos empregados que estiverem a um máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria – conforme Precedente 085 do TST.

56. CONTINUIDADE DO VÍNCULO LABORAL APÓS A APOSENTADORIA.

Com aposentadoria voluntária por idade ou tempo de contribuição do empregado não encerra automaticamente o vínculo de emprego. **57. REGISTRO E ANOTAÇÕES EM CTPS.**

Os empregadores obrigam-se a proceder ao registro, desde o primeiro dia do pacto, inclusive no período de experiência na forma estipulada na cláusula específica deste ROL, bem como as demais anotações de salários, percentuais de comissões e das condições especiais do contrato de trabalho. **Parágrafo único.** O empregado poderá rescindir indiretamente o contrato de trabalho, nos termos do art. 483, alínea “d”, da CLT, quando o registro não ocorrer no início do pacto laboral.

58. ADMISSÃO DE MENORES. Os menores serão admitidos ao emprego mediante contrato de trabalho e observância às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho, ainda que originários de convênio entre empresa e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados.

Parágrafo único. Fica vedada a contratação de empregados menores de 18 (dezoito) anos para o segmento farmacêutico (farmácias e drogarias), independentemente da função a ser desempenhada. **59. GARANTIA DE EMPREGO.** Após o período do contrato de experiência, fica vedada a despedida do empregado, a não ser mediante a demonstração de justa causa dentre as previstas no art. 482, da CLT, ou por motivo de ordem técnica, financeira ou econômica, também comprovados, exigida a participação da Entidade Profissional, sob pena de presumir-se injusta a despedida.

60. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado, com a data de início digitada e a assinatura do empregado atestando a referida data, devendo ser anotado na CTPS e entregue cópia ao empregado, mediante recibo, tendo como prazo máximo 30 (trinta) dias. **61. ESTÁGIOS PROFISSIONALIZANTES.** Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula 02, na proporção das horas de sua jornada, então limitada a 04 (quatro) horas diárias.

61.1) Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículos escolares. **61.2)** 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.

62. COMPROVANTE DE PAGAMENTO. O empregador é obrigado a fornecer aos seus empregados, envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do FGTS. **62.1)** A obrigação estabelecida no caput prevalece independentemente da possibilidade do empregador obter o comprovante de pagamento via extrato bancário. **62.2)** Na contratação de serviços realizados por intermediação de terceirizada, o tomador de serviços deverá exigir da empresa fornecedora da mão de obra, a comprovação mensal do pagamento e do cumprimento dos direitos trabalhistas, tais como, salários, horas extras, recolhimentos do FGTS e fiscais.

63. SALÁRIO DE ADMISSÃO, PROMOÇÃO e/ou SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA. O empregado admitido ou promovido para a função de outro, despedido sem justa causa, que rescindiu o contrato por demissão, que foi transferido, ou que passou a ocupar cargo diverso, terá direito à percepção de salário igual ao do empregado substituído (ou sucedido).

64. FALTA DE

MERCADORIAS NO ESTOQUE E EM BALANÇOS. As faltas de mercadorias verificadas nos estoques e por ocasião dos balanços das empresas, não poderão em hipótese alguma, serem descontadas dos salários dos empregados ou cobradas destes. **65. JORNADA DE TRABALHO.** A jornada de trabalho dos comerciários abrangidos será de 08 (oito) horas diárias de segunda a sexta-feira (Lei Federal nº 12.790/2013), e, 04 (quatro) horas aos sábados perfazendo 44h00 horas, limitado o labor até as 13h00 nesse dia, exceto para os segmentos de shopping center e supermercadista, ou ainda, na hipótese de celebração de Acordo Coletivo e/ou Termo Aditivo, com a indispensável participação do Sindicato Profissional. **Parágrafo único.** A jornada diária e semanal do caput, não se aplica aos empregados que exerce a função de caixa, aos quais se assegura a jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais, vedada qualquer prorrogação. **66. RECESSO-FERIADO DE CARNAVAL.** Fica estabelecido o recesso de carnaval no período de entre os dias 08/02 e 09/02 de 2027, com vedação ao trabalho dos comerciários nesses dias. **Parágrafo único.** No dia 10 de fevereiro de 2027, quarta-feira de Cinzas, a jornada laboral iniciar-se-á, às 12h00, para todos os comerciários. **67. PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE.** Fica vedada a prorrogação do horário de trabalho dos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, ficando ao seu critério a opção pela citada prorrogação – adaptação do Precedente 032 do TST. **68. PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO.** Fica determinado que os acordos de prorrogação ou compensação de jornada de trabalho só terão validade quando celebrado pelos sindicatos representativos da categoria profissional e patronal. **68.1)** Fica vedada a compensação de horas para os empregados que recebem salário variável – por comissões (ou por produtividade). **68.2)** Na hipótese de celebração de acordo de compensação de horas, deve ser observada a proporção de 1,8 (um vírgula oito centésimo) de hora a ser compensada, para cada 01 (uma) hora trabalhada. **69. HORAS EXTRAS e DSR.** Em havendo prestação de horas extras pelo empregado, o adicional a ser observado para o pagamento das extras será de 200% (duzentos por cento), tanto para os salários fixos, como para os salários variáveis. **Parágrafo único.** Será pago descanso semanal remunerado (DSR), sobre as horas extras, conforme dispõe a Lei nº 7.415, de 09/dez/1985 e consubstanciado pelo r. entendimento jurisprudencial sedimentado na Súmula 172 do TST., sendo dividido o número de horas extras, pelos dias úteis e multiplicado pelos números de domingos e feriados do mês de competência. **70. CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS e DSR.** A média das horas extras e de seus acréscimos específicos deverá integrar a remuneração para efeitos do 13º salário, férias, indenização de férias, aviso prévio, da indenização por tempo de serviço e dos DSRs, além de refletir no FGTS, devendo ser calculada multiplicando-se o número médio mensal; das efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluído o adicional correspondente. **71. INTERVALOS PARA LANCHE.** Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado. **72. INTERVALOS PARA REPOUSO.** Fica assegurado a todo empregado que executa serviços permanentes e/ou repetitivos de datilografia, digitação, escrituração ou cálculo, operacionalização de caixa ou registro de valores, um intervalo de repouso de 10 (dez) minutos a cada 01 (uma) hora e 30 (trinta) de trabalho, não acrescidos na duração normal de trabalho. **73. GINÁSTICA LABORAL.** Os empregados que trabalhem na movimentação de mercadorias (carga/descarga/reposição de estoque), ou que durante a sua jornada diária façam movimentos repetitivos, tais como os serviços de operação de caixa de recebimento, terão os seus 15 (quinze) primeiros minutos

de cada jornada diária, destinados à ginástica laboral e alongamento. **73.1)** Os empregados que no desempenho de suas funções diárias façam movimentos repetitivos terão direito, ainda, a cada 01 (uma) hora e 30 (trinta) de trabalho efetivo a um intervalo de 10 (dez) minutos destinados a alongamento. **73.2)** O tempo destinado à ginástica laboral e alongamento será considerado como parte da jornada normal de trabalho. **74. FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES EM RAZÃO DO LABOR EXTRAORDINÁRIO.** Quando em trabalho extraordinário, o empregador fornecerá a seus empregados uma refeição tipo marmitex acompanhada de um suco/refrigerante, ou valor em dinheiro equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho, para cada jornada de trabalho extraordinária. **75. TRABALHO EM REPOSIÇÃO, DECORAÇÃO E BALANÇO.** O trabalho em reposição ou balanço de estoques, organização ou decoração de “stand”, setores ou do estabelecimento será desenvolvido de preferência após o horário de atendimento ao público; não sendo possível, a remuneração das horas correspondentes a esse trabalho será calculada e paga pela média das comissões auferidas durante os 03 (três) meses anteriores. **76. REPOUSO SEMANAL.** O repouso semanal, devidamente remunerado, será fruído aos domingos. **Parágrafo único.** Não poderá haver trabalho em domingos e feriados, salvo mediante acordo coletivo celebrado com o Sindicato Profissional. **77. PAGAMENTO PELO TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS e BÔNUS.** Nas atividades funcionais consideradas essenciais, é devida a remuneração com o adicional de 110% (duzentos e dez por cento) ao trabalho em domingos e feriados sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado, ou da fruição da folga e um bônus de R\$ 231,00 para cada domingo laborado. **78. CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO.** As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões ou fichas-ponto, inclusive aos empregados que prestam serviço externo, independentemente do número de empregados constante na empresa. **79. ADICIONAL NOTURNO.** O trabalho noturno, como definido em lei, será pago com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal – vide Precedente 090 do TST. **80. VALE-TRANSPORTE.** Os empregadores concederão vale-transporte aos empregados que os utilizarem, em valor mensal nunca superior ao oficialmente cobrado pelas empresas transportadoras, pelo número de deslocamentos diários, multiplicado pelo número de dias trabalhados no mês. **81. ADICIONAL ESPECIAL: INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE E PENOSIDADE.** O trabalho perigoso, insalubre e/ou penoso terá adicional de 50% (cinquenta por cento), aplicados sobre a remuneração mensal do empregado - inciso XXIII, do art. 7º, da Constituição Federal. **Parágrafo único.** Na definição e classificação das atividades perigosas e insalubres será observada a legislação existente. **82. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE A ATIVIDADES LABORAIS ESPECÍFICAS.** Fica assegurado aos empregados inseridos nas hipóteses elencadas nos incisos, o recebimento de adicional de periculosidade, no importe de 30% (trinta por cento) de sua remuneração mensal: I – aos que exercem funções de vigia, guarda patrimonial, de prevenção e/ou perdas, cujas atribuições sejam a de proteção de bens e/ou do patrimônio do empregador; II – àqueles que realizam serviços que demandem deslocamentos externos (tais como: vendedores, montadores, cobradores) mediante a utilização de motocicletas. **83. 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 de dias do aviso (cumprido/indenizado) | tempo de serviço | nº de dias do aviso (cumprido/indenizado) |
|------------------|--|------------------|--|
| até 01 ano | 30 dias | acima de 16 anos | 78 dias |
| acima de 01 ano | 33 dias | acima de 17 anos | 81 dias |
| acima de 02 anos | 36 dias | acima de 18 anos | 84 dias |
| acima de 03 anos | 39 dias | acima de 19 anos | 87 dias |
| acima de 04 anos | 42 dias | acima de 20 anos | 90 dias |
| acima de 05 anos | 45 dias | acima de 21 anos | 93 dias |
| acima de 06 anos | 48 dias | acima de 22 anos | 96 dias |
| acima de 07 anos | 51 dias | acima de 23 anos | 99 dias |
| acima de 08 anos | 54 dias | acima de 24 anos | 102 dias |
| acima de 09 anos | 57 dias | acima de 25 anos | 105 dias |
| acima de 10 anos | 60 dias | acima de 26 anos | 108 dias |
| acima de 11 anos | 63 dias | acima de 27 anos | 111 dias |
| acima de 12 anos | 66 dias | acima de 28 anos | 114 dias |
| acima de 13 anos | 69 dias | acima de 29 anos | 117 dias |
| acima de 14 anos | 72 dias | acima de 30 anos | 120 dias |
| acima de 15 anos | 75 dias | | |

83.1) Para fins de redução de dias para o cumprimento do aviso prévio, na forma prevista no parágrafo único do art. 488, da CLT, deve-se levar em conta, de acordo com o tempo de contrato, o seguinte parâmetro:

| tempo de serviço | dias reduzidos (art. 488, parágrafo único, CLT) | tempo de serviço | dias reduzidos (art. 488, parágrafo único, CLT) |
|------------------|--|------------------|--|
| até 01 ano | 07 dias | acima de 16 anos | 18 dias |
| acima de 01 ano | 08 dias | acima de 17 anos | 19 dias |
| acima de 02 anos | 08 dias | acima de 18 anos | 20 dias |
| acima de 03 anos | 09 dias | acima de 19 anos | 20 dias |
| acima de 04 anos | 10 dias | acima de 20 anos | 21 dias |
| acima de 05 anos | 10 dias | acima de 21 anos | 22 dias |
| acima de 06 anos | 11 dias | acima de 22 anos | 22 dias |
| acima de 07 anos | 12 dias | acima de 23 anos | 23 dias |
| acima de 08 anos | 13 dias | acima de 24 anos | 24 dias |
| acima de 09 anos | 13 dias | acima de 25 anos | 24 dias |
| acima de 10 anos | 14 dias | acima de 26 anos | 25 dias |
| acima de 11 anos | 15 dias | acima de 27 anos | 26 dias |
| | | | |
| tempo de serviço | dias reduzidos (art. 488, parágrafo único, CLT) | tempo de serviço | dias reduzidos (art. 488, parágrafo único, CLT) |
| acima de 12 anos | 15 dias | acima de 28 anos | 27 dias |
| acima de 13 anos | 16 dias | acima de 29 anos | 27 dias |

| | |
|------------------|---------|
| acima de 14 anos | 17 dias |
| acima de 15 anos | 17 dias |

| | |
|------------------|---------|
| acima de 30 anos | 28 dias |
|------------------|---------|

83.2) 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. **83.3)** É vedado ao empregador determinar ao empregado cumprir o aviso prévio em casa, devendo em tal hipótese, indenizar o respectivo período. **83.4)** O empregado comissionista que estiver cumprindo aviso prévio trabalhando, com jornada diária reduzida ou durante 07 (sete) dias corridos, receberá pelas horas ou pelos dias em que estiver dispensado por força do aviso, apurando-se a média das comissões por hora ou por dia, conforme o caso. **83.5)** Em caso de cumprimento do aviso prévio trabalhado durante 23 (vinte e três) dias corridos, o prazo para pagamento dos rescisórios será no dia imediatamente posterior ao 23º (vigésimo terceiro) dia. **84. FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO.** No ato da quitação de rescisões de contrato de trabalho, o empregador deverá fornecer ao empregado o extrato atualizado da conta do FGTS comprovado a regularidade de todos os depósitos devidos e apurados sobre as verbas salariais, e, das guias de recolhimento das competências de conta eventualmente não localizada, como previsto no art. 22, inciso V, da Instrução Normativa 15/2010, do Ministério do Trabalho. **Parágrafo único.** O empregador deverá apresentar ainda, no ato, os últimos 12 (doze) meses de comprovantes salariais. **85. QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.** Fica estabelecida a obrigatoriedade de o empregador pagar as verbas rescisórias, dar baixa na CTPS e promover a homologação rescisória perante o Sindicato Profissional, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, 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 cumprimento das obrigações acima (pagamento, baixa e homologação), sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT. **85.1)** Quando se tratar de empregado comissionista, deverá constar no verso da rescisão a relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices usados nas correções. **85.2)** As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas no ato da homologação, em dinheiro ou em cheque visado ou administrativo somente de segundas-feiras às quintas-feiras. Nas sextas-feiras e vésperas de feriados os pagamentos só serão aceitos em dinheiro. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro (PIX), conforme dispõe o artigo 477, § 4º, da CLT. **85.3)** 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 Norma Coletiva de Trabalho, que vier a corrigir o salário. Inadimplido o prazo, incorrerá nas multas acima mencionadas. **85.4)** Nas hipóteses legais, o empregador entregará ao empregado, os documentos hábeis para a movimentação do FGTS depositado e acesso às parcelas do seguro-desemprego. **86. PAGAMENTO CORRIGIDO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.** Para pagamento das verbas rescisórias o salário do empregado deverá ser corrigido pela aplicação do INPC/IBGE acumulado entre a última data base da categoria e o mês do desligamento. Na hipótese de extinção do INPC/IBGE, adotar-se-á o IGPM/FGV, ou outro índice que vier a substituí-los. **87. HOMOLOGAÇÃO RESCISÓRIA.** Toda rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço, será homologada perante o Sindicato Profissional, sob pena de nulidade. **88. DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA.** Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante, indicando o item do artigo 482, da CLT, em que o empregado estiver incurso, sob pena de presunção de injusta despedida, sendo vedado

qualquer tipo de anotação a tal título na CTPS do empregado. **89. ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS.** O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido ou dispensado – vide Precedente 008 do TST. **90. LICENÇA.** As empresas se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados, inclusive dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço da Entidade, quando participarem de encontros, reuniões, conferências, congressos, simpósios, cursos, representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada com a devida antecedência e não superior a 10 (dez) dias por ano. **91. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS.** As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das Guias de Contribuição Sindical, Confederativa e Assistencial devidamente quitadas, com a relação nominal dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após o recolhimento – vide Precedente 041 do TST. **92. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL NAS EMPRESAS.** Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas durante o horário normal de expediente, para desempenho de suas funções, mediante comunicação à direção da empresa, sendo vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva – vide Precedente 091 do TST. **Parágrafo único.** As empresas com mais de 10 (dez) empregados designará local adequado para que os dirigentes sindicais possam se reunir com os trabalhadores. **93. DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS** Os empregadores se obrigam a encaminhar à Entidade Sindical dos Trabalhadores, quando solicitado, Relatório Completo de Declaração de eventos dos arquivos do "e-social" (em substituição a RAIS, conforme portaria SEPRT nº 671/2021), juntamente com a lista dos empregados ativos contendo nome completo, cargo e salário, no prazo de até 30 (trinta) dias a contar da solicitação. O sindicato, por sua vez, fica obrigado a manter em sigilo essas informações, salvo em medidas judiciais. **94. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.** Por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária, para a qual todos os seus integrantes foram formalmente convocados, inclusive para manifestarem oposição, em conformidade com o disposto na decisão quanto ao tema 935 do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF), onde validou a legalidade da cobrança da contribuição assistencial, que tem como objetivo, apoiar o custeio e a manutenção da Entidade, em prol da luta pelos direitos de toda categoria da contribuição negocial de todos os integrantes da classe, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá, independentemente de filiação ou não – ante a condição de todos serem representados e beneficiários das condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho firmada com efeito erga omnes –, no importe equivalente de até 8% (oito por cento) da remuneração per capita, a ser descontada pelo empregador na folha de pagamento do mês de junho/2026, e recolhido à Entidade Sindical até o dia 10/julho/2026. **94.1)** Em havendo rescisão contratual antes do desconto da referida contribuição, esta deverá ser descontada dos valores rescisórios, calculando-se o percentual acima sobre a remuneração utilizada como base de cálculo para o pagamento daqueles, e recolhida imediatamente ao Sindicato Profissional. **94.2)** Em caso de não recolhimento até a data apazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa de 100% (cem por cento) do valor da contribuição, que se reverterá em favor do Sindicato Profissional. **94.3)** Será obrigatório o desconto da contribuição negocial dos novos empregados admitidos na empresa no período de 01/junho/2026 até 28/fevereiro/2027, desde que não tenha recolhido no emprego anterior para a mesma categoria profissional, devendo ser recolhida no prazo de 10 (dez) dias do mês subseqüente à admissão. **95. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS.** As empresas se obrigam a descontar e recolher a contribuição confederativa prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, desde que haja sido criada na competente Assembleia

Geral do Sindicato, com notificação expressa ao empregador. **96. COTA DE SOLIDARIEDADE** – Autorização coletiva prévia e expressa dos associados do sindicato para desconto pelos respectivos empregadores da cota de solidariedade e custeio da organização sindical em folha de salário com recolhimento a seus componentes, a saber: sindicato, federação, confederação e central mediante depósito em suas contas bancárias identificadas até 5 dias após a assinatura do instrumento normativo da categoria; **96.1)** extensão da convenção coletiva de trabalho ou acordo aos empregados não filiados na forma do item anterior condicionado a sua adesão a seus termos, inclusive autorização para desconto em folha de salários da cota de solidariedade e custeio do sindicato como forma de retribuição. **97. BENEFÍCIO PARA O CONTRIBUINTE** – Fica estabelecido um benefício com alcance ou extensão dos frutos da negociação, que serão estendidos a todos os integrantes da categoria contribuintes do Sindicato. **98. CÂMARA DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA.** Fica mantida a Câmara de Conciliação Trabalhista, de composição paritária, com o intuito de tratar, conciliar ou dirimir os conflitos individuais e coletivos de trabalho, como estipulado em Convenção Coletiva de Trabalho e o Regimento Interno elaborado pelos Sindicatos Signatários. **99. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS.** As empresas abrangidas pelo instrumento coletivo distribuirão aos respectivos empregados 25% (vinte e cinco por cento) do total líquido de seus lucros ou resultados positivos, a título de participação nos lucros. **99.1)** Para estabelecer os critérios de distribuição do valor encontrado, será formada comissão em cada empresa, composta de um representante do empregador, um representante dos empregados, e um Presidente - com voto de qualidade - indicado de comum acordo pelos dois, dentre pessoas de qualificação técnica que o habilitem ao desempenho do mister. **99.2)** A comissão terá mandato de 02 (dois) anos, sendo que o representante dos empregados eleito em processo direto, gozará de garantia de emprego desde a inscrição de seu nome até 01 (um) ano após o final do mandato. **99.3)** A distribuição dos lucros referentes a cada exercício – considerado o ano civil, encerrado em 31 de dezembro de cada ano – será calculada até 28 de fevereiro seguinte, e o pagamento até no máximo dia 10 de março de cada ano. **99.4)** Considerando o custo suportado pelo Sindicato Profissional no acompanhamento da negociação e do plano de participação nos lucros e resultados, o qual poderá se valer, se necessário, de assessoria econômico-contábil externa para a realização de perícia técnica, mediante autorização da Assembleia Geral, fixa-se 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 PLR, cujo valor será recolhido pela empresa Acordante em favor do Ente Sindical, em guia própria, anexando a relação dos empregados beneficiários e o importe individual da contribuição, encaminhando-a no prazo de 05 (cinco) dias úteis anteriores ao pagamento efetuado aos empregados. **99.5)** Ficam isentos do pagamento da contribuição tratada no item “98.4”, o empregado associado ao Sindicato Profissional há mais de 06 (seis) meses os que tiverem se aposentado na categoria comerciária. **100. REPRESENTANTE(S) DOS EMPREGADOS.** Nas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, é assegurada a eleição com o acompanhamento do Sindicato Profissional, para a escolha do(s) representante(s) dos empregados, pelo período de 01 (um) ano, o qual observará a seguinte proporção: a) entre 51 (cinquenta e um) e 100 (cem) empregados: 01 (um) representante; b) de 101 (cento e um) a 150 (cento e cinquenta): 02 (dois) representantes; c) de 151 (cento e cinquenta e um) a 200 (duzentos): 03 (três) representantes; d) de 201 (duzentos e um) a 250 (duzentos e cinquenta) empregados: 04 (quatro) representantes; e) acima de 251 (duzentos e cinquenta e um empregados): 05 (cinco) representantes. **Parágrafo único.** Fica vedada a despedida do(s) empregado(s) eleito(s) como representante(s) dos empregados, até 01 (um)

ano após o término de seu mandato, exceto no caso de cometimento de falta grave, conforme disposto no artigo 482, da CLT, ou por motivo de ordem técnica, financeira ou econômica, também comprovados, exigida a participação da Entidade Profissional. **101. FUNDO DE SOLIDARIEDADE.** Fica instituído no âmbito do comércio em geral, o “Fundo de Solidariedade” voltado para prestar assistência financeira, em caráter emergencial, aos empregados devidamente cadastrados no sistema, e que estejam passando por dificuldades econômicas decorrentes de afastamentos para tratamento de saúde, durante o período em que estiverem sem cobertura pela Previdência Social. **101.1)** O Fundo será gerido pelas Entidades signatárias que indicarão, cada qual, 03 (três) membros para composição de “Comissão Paritária”, os quais terão mandato de 02 (dois) anos, permitida a recondução. **101.2)** Para custeio do Fundo institui-se a “Contribuição de Solidariedade”, no valor de **R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais)** por empregado, a ser recolhido pelo empregador mensalmente, mediante guia própria fornecida pelos sindicatos signatários dentro da vigência convencional. **101.3)** Aos empregados novos admitidos deverão ser recolhidos, iniciando no dia 10 do mês posterior à contratação. **101.4)** As empresas se obrigam a respeitar o Regulamento Geral do “Fundo de Solidariedade”. **102. COBRANÇA SOBRE OS ACORDOS e HOMOLOGAÇÕES.** Faculta-se à entidade Sindical, a cobrança sobre qualquer acordo homologado em benefício à categoria, cujo valor será proporcional a quantidade de trabalhadores. **102.1)** Faculta-se ainda, à entidade sindical a cobrança sobre as rescisões contratuais homologados, uma vez que as cláusulas negociadas conferem aos empregados direito em patamar superior ao padrão estabelecido na lei, pois tem como propósito proporcionar assistência e orientação na rescisão do contrato e assegurar a correta verificação do pagamento das parcelas rescisórias, em observância aos elencados no artigo 611-B da CLT, que especifica as matérias que não podem ser objeto de negociação por compreenderem direitos de indisponibilidade absoluta. **103. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO E ASSEMBLEIA** - Autorizar a Diretoria ratificar todos os atos praticados como acordos individuais e coletivos por meio virtual, respeitado o princípio da razoabilidade. **104. DIA DO COMERCIÁRIO.** Não haverá expediente no dia 30 de outubro de 2026 (sexta-feira), em razão da comemoração do Dia do Comerciário. **Parágrafo único.** Será concedido no mês de outubro, um abono de 5% (cinco por cento) da remuneração desse mês, em comemoração ao Dia do Comerciário. **105. RENEGOCIAÇÃO.** Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho e de salário dos empregados, a qualquer título, haverá renegociação das cláusulas deste instrumento. **106. BASE TERRITORIAL.** A Convenção Coletiva de Trabalho alcança todos os contratos de trabalho entre os integrantes das categorias profissionais e econômicas de todos os municípios constantes da base territorial da Entidade Sindical dos Empregados. **107. PENALIDADE.** Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual ao maior piso salarial da categoria profissional em favor do empregado/prejudicado. **107.1)** A multa incidirá, por empregado, a cada ocorrência de infração, ainda que reiterada, não se aplicando a limitação prevista no artigo 412 do Código Civil. **107.2)** O valor ora estipulado decorre de livre negociação coletiva, no exercício da autonomia negocial das partes, nos termos autorizados pelo Tema 1.046 do E. Supremo Tribunal Federal, reconhecendo-se a validade dos acordos e convenções coletivas como instrumentos legítimos para a regulamentação das relações de trabalho. **108. DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.** As empresas ficam obrigadas a manter em quadro de avisos, uma cópia da Convenção Coletiva de Trabalho, em vigor. **109. DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS.** As empresas deverão resguardar os dados de empregados conforme previsto na Lei Geral de Proteção de dados (13.709/2018) que tem como principal objetivo proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Também tem como foco a criação de um cenário de segurança jurídica, com a padronização de regulamentos e práticas para promover a proteção aos dados pessoais de todo cidadão que esteja no Brasil, de acordo com os parâmetros internacionais existentes. **110. ISENÇÃO DE AVISO PRÉVIO PARA GESTANTE.** A empresa deverá garantir que a empregada gestante não precise cumprir o aviso prévio durante o período de estabilidade, no caso de pedido de demissão, sem nenhum prejuízo pecuniário. **Parágrafo Único.** A empresa deverá aplicar a isenção mesmo se a gravidez for descoberta durante o aviso prévio. **111. DO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS AO COMISSIONADO.** As comissões de venda, por ostentarem natureza salarial, integrarão o salário base para efeito do cálculo do pagamento da hora extra. Isso significa que o valor da hora extra deve considerar também a média das comissões recebidas no período. **112. VIGÊNCIA.** A vigência será de 12 (doze) meses, de 01 de junho de 2026 a 31 de maio de 2027, exceto as cláusulas de natureza sociais que vigorarão por 24 (vinte e quatro) meses, na forma da legislação vigente. Maringá, 12 de maio de 2026. Moacir Paulo de Moraes presidente”. Deu-se por encerrada a presente assembleia, conforme previsto no Edital, e por determinação estatutária, eu, Marcos Paulo de Souza, primeiro secretário, lavrei a presente ata, a qual após lida e aprovada será assinada pelos diretores que seguem. Maringá, às 17h30 min. do dia 25 (vinte e cinco) do mês de maio de 2026 (dois mil e vinte e seis).

Maringá, 12 de maio de 2026.

Moacir Paulo de Moraes
Presidente