Recibo Eletrônico de Protocolo - 10309453

Usuário Externo (signatário): Moacir Paulo de Morais
Data e Horário: 30/10/2026 09:17:00
Tipo de Peticionamento: Processo Novo
Número do Processo: 13068.208108/2026-53
Interessados:

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA

Protocolos dos Documentos (Número SEI):

- Documento Principal:

- Requerimento REQ. CCT SINDICEREAL 2026/2027 10309452

O Usuário Externo acima identificado foi previamente avisado que o peticionamento importa na aceitação dos termos e condições que regem o processo eletrônico, além do disposto no credenciamento prévio, e na assinatura dos documentos nato-digitais e declaração de que são autênticos os digitalizados, sendo responsável civil, penal e administrativamente pelo uso indevido. Ainda, foi avisado que os níveis de acesso indicados para os documentos estariam condicionados à análise por servidor público, que poderá alterá-los a qualquer momento sem necessidade de prévio aviso, e de que são de sua exclusiva responsabilidade:

- a conformidade entre os dados informados e os documentos;
- a conservação dos originais em papel de documentos digitalizados até que decaia o direito de revisão dos atos praticados no processo, para que, caso solicitado, sejam apresentados para qualquer tipo de conferência;
- a realização por meio eletrônico de todos os atos e comunicações processuais com o próprio Usuário Externo ou, por seu intermédio, com a entidade porventura representada;
- a observância de que os atos processuais se consideram realizados no dia e hora do recebimento pelo SEI, considerando-se tempestivos os praticados até as 23h59min59s do último dia do prazo, considerado sempre o horário oficial de Brasília, independente do fuso horário em que se encontre;
- a consulta periódica ao SEI, a fim de verificar o recebimento de intimações eletrônicas.

A existência deste Recibo, do processo e dos documentos acima indicados pode ser conferida no Portal na Internet do(a) Ministerio do Trabalho e Emprego.

AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR068445/2026

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA, CNPJ n. **79.147.799/0001-01**, localizado(a) à Rua Arthur Thomas, 426, Terreo, Zona 01, Maringá/PR, CEP 87013-250, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). MOACIR PAULO DE MORAIS, CPF n. 727.047.729-91, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 12/05/2026 no município de Maringá/PR;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS CEREALISTAS DO ESTADO DO PARANA - SINDICEREAL-PR, CNPJ n. 15.106.815/0001-27, localizado(a) à Avenida Presidente Getúlio Vargas - de 2161/2162 a 3005/3006, 2932, Conjunto 1702, Água Verde, Curitiba/PR, CEP 80240-040, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ALBERTO LUIS DE SOUZA ARAUJO, CPF n. 164.221.928-27

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministerio do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR068445/2026, na data de 27/10/2026, às 14:50.

27 de outubro de 2026.

gov.br Documento assinado digitalmente
MOACIR PAULO DE MORAIS
Data: 30/10/2026 09:13:14-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

MOACIR PAULO DE MORAIS
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA

ALBERTO LUIS DE SOUZA ARAUJO
Digitally signed by ALBERTO LUIS DE SOUZA ARAUJO
DN: CN=ALBERTO LUIS DE SOUZA ARAUJO, OU=ADVOGADO, OU=Assinatura Tipo A3, OU=VideoConferencia, OU=30235201000139, OU=AC OAB, O=ICP-Brasil, C=BR
Reason: I am the author of this document
Date: 29/10/2026 15:46
PDFgear Version: 2.1.20

ALBERTO LUIS DE SOUZA ARAUJO
Presidente
SINDICATO DAS EMPRESAS CEREALISTAS DO ESTADO DO PARANA - SINDICEREAL-PR

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR068445/2026
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 27/10/2026 ÀS 14:50
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

SINDICATO DAS EMPRESAS CEREALISTAS DO ESTADO DO PARANA - SINDICEREAL-PR, CNPJ n. 15.106.815/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALBERTO LUIS DE SOUZA ARAUJO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

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, Floraí/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Guaraci/PR, Iguaraçu/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Lobato/PR, Mandaguaçu/PR, Marialva/PR, Maringá/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Esperança/PR, Ourizona/PR, Paiçandu/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 - PISOS SALARIAIS

Assegura-se, a partir de **1º DE JUNHO DE 2026** aos empregados o recebimento do piso da categoria no valor ora estabelecido de **R$ 2.296,00(dois mil, duzentos e noventa e seis reais),** considerando o salário para a carga horária 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho, de acordo com a lei 12790/2013, até 15/12/2026. A partir do dia 16/12/2026 a jornada passa a vigorar conforme Legislação Vigente.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de **1º DE JUNHO DE 2026** no percentual de **6,00% (SEIS POR CENTO**) sobre os salários vigentes em **1º DE JUNHO DE 2025**.

Parágrafo Primeiro - Aos empregados admitidos após **1º DE JUNHO DE 2025**, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2025	**6,00 %**
JULHO/2025	**5,68 %**
AGOSTO/2025	**5,68 %**
SETEMBRO/2025	**5,68%**
OUTUBRO/2025	**4,94 %**
NOVEMBRO/2025	**4,90 %**
DEZEMBRO/2025	**4,86%**
JANEIRO/2026	**4,56%**
FEVEREIRO/2026	**4,02 %**
MARÇO/2026	**3,24%**
ABRIL/2026	**1,99 %**
MAIO/2026	**0,88 %**

Parágrafo Segundo - COMPENSAÇÕES: A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde **1º DE JUNHO de 2025.**

Parágrafo Terceiro - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **1º DE JUNHO de 2026,** serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E COMPROVANTES

O pagamento ocorrerá por meio de crédito automático em conta corrente, conta salário bancária. A empresa também poderá efetuar o pagamento por meio de cheque de sua emissão, não cruzado, nominal ao empregado ou em espécie, mediante recibo, sendo que no caso do pagamento em cheque, o mesmo deverá ser compensado até o quinto dia útil.

Parágrafo Primeiro - A empresas fornecerão aos empregados, mensalmente de forma física ou eletrônica, como e-mails, aplicativos, sistema internos, informativo de pagamento ou contra cheque (holerite), discriminativos dos valores pagos como remuneração e respectivos descontos.

Parágrafo Segundo - O comprovante de deposito terá força de recibo conforme disposição no art.464, da CLT, ficando dispensada a assinatura do holerite para reconhecimento da quitação.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados no limite ao percentual legal de 30%, a título de participação do empregado em concessão de benefícios ofertados pelas empresas, em valores (ou percentuais) ajustados mediante formalização de termo de desconto, benefícios que, por consequência, não possuem, para todos os efeitos legais, natureza salarial, tais como os abaixo exemplificados, sem obrigatoriedade de serem instituídos e, ainda, sem limitação de outros que vierem a serem instituídos pelas empresas:

- Seguro de vida em grupo;
- Vale Transporte;
- Contribuição ao plano de saúde e odontológico;
- Despesas decorrentes de consultas médicas, de exames laboratoriais, de tratamentos odontológicos, de aquisição de medicamentos, de tratamento fisioterápico e outros procedimentos vinculados ao Plano de Saúde e Odontológico, referentes à coparticipação dos empregados não coberta pelo referido plano;
- Empréstimos consignáveis, ou os empréstimos concedidos diretamente pela empresa;
- Mensalidades e contribuições ao sindicato mediante autorização coletiva;
- Despesas com farmácia;
- Vale Alimentação;
- Vale (Ticket) Refeição;
- Multas de trânsitos;
- Participação na Previdência Privada; mediante adesão;
- Avarias e danos no patrimônio da empresa por dolo do empregado.

Parágrafo Primeiro – Os descontos em folha de pagamento serão autorizados por meio da formalização de contrato de convênio, junto às entidades credoras dos benefícios supracitados ou mediante a formalização de termo individual de autorização de descontos celebrados pelas empresas.

Parágrafo Segundo – Aos empregados está assegurado o direito de opção quanto ao gozo ou não dos benefícios disponibilizados pela empresa, sendo caracterizada a sua opção e

autorização de desconto em folha de pagamento no ato de formalização do contrato de convênio.

Parágrafo Terceiro – Não é considerado irregular o desconto de benefícios ainda que não expressamente autorizados, mas que tacitamente o tenham sido autorizados pelo empregado, mediante a comprovação da utilização do benefício por este ou seus dependentes durante a vigência do Contrato de Trabalho, pois o conhecimento expresso da participação e autorização do desconto é suprida pela utilização real do benefício, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico, prestigiando a boa-fé nas relações de trabalho por ambas as partes.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALIDAS

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

CLÁUSULA OITAVA - MORA SALARIAL

Os salários, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC/IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo por decisão judicial ou pactuação entre as partes.

Parágrafo Único - Na hipótese de atraso inferior a 30 (trinta) dias, o reajuste será diário pelo INPC –ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, pro-rata

CLÁUSULA NONA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas em até 02(duas) parcelas nos meses subsequentes a data do protocolo de registro emitido pelo sistema SEI do MTE, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

Parágrafo Único - Os complementos das verbas rescisórias derivados da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser pagos até 60 (sessenta) dias após a confirmação de registro de que trata o caput da presente Cláusula.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 85% (oitenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

Parágrafo Primeiro - Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes. E da mesma forma sempre que obrigatórios, reuniões, treinamentos e cursos realizados fora do horário normal de trabalho;

Parágrafo Segundo - Não serão consideradas extras as horas de trabalho dedicadas a reuniões de CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e a treinamentos e cursos a que o empregado não esteja obrigado a participar;

Parágrafo Terceiro - Para os empregados sujeito ao regime de banco de horas, cada hora extra trabalhada já irá convertida com o percentual previsto na cláusula trigésima sétima, sendo que ao final, no momento do zeramento do banco, havendo horas positivas, não compensadas durante a vigência, serão acrescidos os seguintes adicionais ao valor das horas que deverão ser pagas: até o limite de 20 horas positivas não haverá adicional, além do previsto na cláusula trigésima sétima; a partir de 20 horas, acréscimo de 16%; e a partir da 40ª hora positiva 31%.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno - como conceituado em lei - será pago com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário-base, nos termos do art.73 da CLT, não sendo devido para o trabalho após 5h, mesmo que em prorrogação a jornada noturna.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIOS E CAMPANHAS DE FORNECEDORES

O empregador poderá aderir e/ou instituir Programas de Premiação, inclusive custeados pelos Fornecedores, mediante o atingimento de objetivos e metas em benefício da equipe.

Parágrafo Primeiro – As regras de participação e metas oriundas do Programa devem ser disponibilizadas aos empregados para que possam acompanhar o resultado e, ao final, de acordo com as regras de participação, a premiação poderá ser concedida e/ou usufruída em

viagens, cartões de benefícios, prêmios em bens de consumo ou, ainda, realizado em dinheiro, de acordo com os critérios da empresa e dos Fornecedores de cada Campanha.

Parágrafo Segundo - As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de prêmios, pelo empregador, ainda que na folha de pagamento mensal, ou pelo Fornecedor diretamente, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As empresas poderão optar pela celebração de Acordo Coletivo de Trabalho para instituir o Programa de Participação nos Resultados ou Lucros anual, ou semestral, na forma da Lei nº 10.101/2000 e do artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, sendo a participação nos resultados não considerada de natureza salarial, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, visando estimular o papel social da empresa, mediante a participação dos empregados para alcance dos resultados, sempre com a participação do Sindicato obreiro.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos empregados um auxílio refeição ou alimentação no valor de R$ 450,50 (quatrocentos e cinquenta reais, cinquenta centavos) mensais, através de tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamento, excluindo-se os dias de faltas injustificadas, os afastamentos justificados superiores a 03 meses, e, os períodos de férias, por todo o período de vigência deste instrumento coletivo.

Parágrafo primeiro – O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria GM/MTE nº 03, de1º.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002), da alínea "c", § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art.214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

Parágrafo segundo - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.06.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses – junho a maio - que anteceder essa data.

Parágrafo terceiro - Aos empregados contratados com jornada de trabalho inferior ao estabelecido na legislação vigente, o valor do Vale Alimentação será equivalente ao número de horas diárias de trabalho.

Parágrafo quarto – os empregados contratados pelo programa do APRENDIZ conforme Lei nº 10.097/2000, o valor do Vale Alimentação será equivalente ao número de horas diárias de trabalho.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CRECHES

Os estabelecimentos, assim considerados como unidades e/ou filiais individualizadas da empresa, que possuírem em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, manterão convênio com creches para guarda e assistência de seus filhos, no período de amamentação, até os seis meses de idade da criança, de acordo com o parágrafo primeiro, do inciso IV, de artigo 389 da CLT.

Parágrafo Primeiro - Os convênios de que trata o *caput* da presente cláusula serão firmados com as instituições locais pertencentes ao sistema S (SESI, SESC, SENAI etc.), além das próprias entidades sindicais da base territorial.

Parágrafo Segundo - Em caso de impossibilidade de utilização dos convênios, seja por ausência de vagas ou inexistência dos mesmos na localidade do estabelecimento de trabalho da mãe lactante ou, ainda, por deliberação da empresa em política interna, poderá a empresa adotar o sistema de reembolso do valor da creche, afastada a natureza salarial, visando garantir a colaboração com o estímulo à educação infantil que é um direito da criança e das família, e a entrada e permanência da mulher no mercado de trabalho.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DO AVISO PREVIO

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio dado pela empresa, no caso do empregado obter novo emprego antes do respectivo término, lhe sendo devida, em referido caso, a remuneração proporcional dos dias efetivamente trabalhados, não se aplicando aos casos de pedido de demissão do empregado, conforme previsão contida na Súmula 276 do TST-Tribunal Superior do Trabalho.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO DE CONTRATO

Na rescisão do contrato de trabalho fica a empresa obrigada a anotar as Carteiras de Trabalho e proceder a quitação das verbas rescisórias e respectivos haveres, nos prazos constantes do artigo 477, da CLT, sob pena de multa legal.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RECISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, o empregador indicará por escrito, no aviso de rescisão, a falta cometida pelo empregado.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO

Preservando vantagens instituídas em Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, mas assegurando a observância de condições mais benéficas fixadas na Lei nº 12.506/2011, o aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue:

I. até 15 (quinze) anos de serviço, nos termos da Lei nº 12.506/2011;

II. de 15 a 20 anos de serviço, 90 (noventa) dias;

III. mais de 20 anos de serviço, 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Primeiro - O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu parágrafo único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

Parágrafo Segundo - No aviso prévio indenizado pelo empregado ou pelo empregador, o referido aviso será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Parágrafo Terceiro - A empregada que se demitir no prazo de 90 (noventa) dias do retorno de sua licença maternidade, ficará dispensada do cumprimento de aviso prévio sem o desconto do mesmo.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO EM ÉPOCA DE SAFRA

Tendo em vista que as atividades das empresas cerealistas, muito embora não se enquadrem como rurais, todavia, sofrem abrupto acréscimo quando dos períodos de safra agrícola, compreendendo o plantio e colheita, fica assegurada, para as atividades operacionais, relacionadas ao recebimento e armazenamento de grãos e insumos, a possibilidade de

contratação de empregados mediante contrato por prazo determinado, nos termos do artigo, 443, § 2º, "a", da CLT, somente para referidas épocas.

Parágrafo Primeiro – Uma vez que a época de safra está condicionada às condições climáticas, tem-se que poderá haver uma prorrogação do contrato acima estabelecido, ficando condicionada, da mesma forma, à duração da safra.

Parágrafo Segundo – Convencionam as partes que fica autorizada a contratação prevista no caput desta cláusula, também por meio de mão-de-obra temporária, em conformidade com a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APRENDIZAGEM

É proibida admissão ao trabalho de menores de 16 anos salvo na condição de aprendiz, observadas as disposições da Lei nº 10.097, de 19/12/2000.

Parágrafo Primeiro - O Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo Segundo - Ao aprendiz será garantido o salário mínimo hora do Estado do Paraná.

Parágrafo Terceiro - O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência e necessidades especiais.

Parágrafo Quarto - A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Parágrafo Quinto - O cálculo do percentual para o contrato de aprendizagem será lavrado considerando-se a cota aprendiz mínima obrigatória, de 5% (cinco por cento) do total de empregados do estabelecimento.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência só será válido se celebrado com expressa menção de data de início impressa e com a assinatura do empregado nela aposta, anotado em Carteira de Trabalho, com a entrega de cópia de igual teor ao empregado, sob recibo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FUNDO DE GARANTIA

No momento da rescisão contratual ou de quitação de haveres rescisórios a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta do fundo de garantia, constando a situação dos depósitos e rendimentos, inclusive o trimestre imediatamente anterior ao rompimento do vínculo, salvo motivo de força maior do agente financeiro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO SUBSTITUTO

Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior.

Parágrafo Único - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao valor correspondente ao salário base contratual do substituído, que pode ser pago através de gratificação de função temporária.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GESTANTE E MÃE ADOTIVA

Fica vedada a dispensa da mãe gestante e da mãe adotiva, desde a concepção até 30 (trinta) dias após o termo da estabilidade prevista na Constituição da República Federativa do Brasil.

Parágrafo Único - No caso de mãe adotiva, considerar-se-á como concepção a data em que houver autorização da guarda efetiva.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada ao empregado para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego, desde o alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa, desincorporação ou, ainda, até a confirmação de não convocação no período de seleção geral.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA

Ao empregado, com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será garantido o emprego nos 12 (doze) meses que antecedem o seu direito à aposentadoria, ficando protegido contra a dispensa sem justa causa, conforme o Precedente Normativo nº. 85 do TST.

Parágrafo Primeiro - Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade e por tempo de serviço, de acordo com a legislação vigente.

Parágrafo Segundo - Para o cumprimento da garantia prevista no "caput" desta cláusula, o empregado deverá comprovar, por escrito, que se encontra na condição de pré-aposentadoria.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO

Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho as funções exercidas e alterações de salários durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

Parágrafo Único – É permitido o fornecimento de ficha com atualizações para que seja anexada na CTPS, sem que seja necessário o preenchimento literal da mesma.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho, até que complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) períodos de descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo Único - Os horários dos descansos previstos no *caput* deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, podendo ser estabelecida a saída antecipada ao final da jornada como compensação dos intervalos.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARGA HORÁRIA DE TRABALHO

É mantida a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho, de acordo com a lei 12790/2013, até 15/12/2026. A partir do dia 16/12/2026 a jornada passa a vigorar conforme Legislação Vigente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS DE DESLOCAMENTO

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM PERÍODOS DE SAFRA

Em períodos de safras agrícolas, no plantio e colheita, fica convencionada a permissão da prorrogação da jornada de trabalho, dentro dos parâmetros autorizados pela legislação, respeitada a necessidade imperiosa para realização de serviços inadiáveis, cuja inexecução acarreta prejuízo manifesto, respeitado o intervalo intrajornada.

Parágrafo Primeiro - As horas excedentes à jornada diária serão agravadas na forma da Cláusula Décima da presente Convenção.

Parágrafo Segundo - Quando o empregado exceder 1 (uma) hora da jornada normal de trabalho, após às 19h00, o empregador deverá fornecer lanche, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), sem qualquer tipo de natureza salarial, seja por meio de refeição, *ticket* ou cartão alimentação.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO COLETIVO - ALTERAÇÃO DE HORÁRIO

Sempre que autorizados pelos empregados interessados, consultados na forma da Lei, a entidade sindical profissional poderá celebrar Acordos Coletivos para alteração de horário, prorrogação de jornada com ou sem compensação, para trabalho noturno e em datas especiais e promocionais.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA LANCHE

Os intervalos de quinze minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PERMANÊNCIA NA EMPRESA

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º, do art. 58, da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade e necessidade de realizar a troca.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO

O controle de jornada poderá ser realizado por cartões-ponto manuais, mecânicos ou eletrônicos, devendo ser concedido tempo hábil ao empregado para que verifique a consistência das anotações, antes que seja colhida sua assinatura, que dará a validade ao documento.

Parágrafo Primeiro - É permitido o controle de jornada por meio de sistemas de registro de ponto por aplicativos (celulares, tabletes etc.), desde que seja comprovada previamente a eficácia do programa, observadas as exigências ao art. 2º, da Portaria 373, do Ministério do Trabalho e Emprego, para os cargos que demandem esta necessidade/possibilidade de controle.

Parágrafo Segundo - Visando assegurar que o pagamento de salários continue sendo realizado antes do limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte) e, ainda, a possibilidade de ocorrer admissões de novos empregados durante todo o mês, as partes

acordam que os ajustes de todos os registros/informações legais relativos aos empregados poderão ser efetuados até o último dia do mês subsequente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGIME DE BANCO DE HORAS

Para as empresas que optarem pela utilização de Banco de horas, em sistema de crédito e débito de horas, fica autorizada a prática e estabelecida a vigência de até (12) doze meses, sendo que as horas trabalhadas e não compensadas durante o período estabelecido serão pagas como extraordinárias, após o "zeramento" do banco para apuração de débitos ou créditos de horas.

Parágrafo Primeiro - Durante os períodos de entressafra as horas devem ser compensadas, possibilitando o descanso ao trabalhador antes do início da próxima safra, sempre respeitado o período máximo de zeramento das horas, que deve ocorrer dentro do período de vigência do Banco de Horas.

Parágrafo Segundo - A vigência do Banco de Horas, que poderá ser de até (12) doze meses, seguindo o calendário agrícola (com início em junho e término em maio de cada ano).

Parágrafo Terceiro - Comporá o Banco de Horas todas as dispensas do cumprimento do horário de trabalho, assim autorizadas obrigatoriamente pelo empregador, bem como todo o horário de trabalho realizado além da jornada normal.

Parágrafo Quarto - Cada hora extra trabalhada de segunda-feira a sábado irá para o Banco de Horas já convertida com o percentual de 1,4 (70%) e, aos domingos e feriados, com o percentual de 2 (100%).

Parágrafo Quinto - No momento do fechamento para apuração de eventuais horas não compensadas, as mesmas serão calculadas de acordo com a disposição do Parágrafo Terceiro, da Cláusula Décima da presente Convenção.

Parágrafo Sexto - As horas do Banco de Horas não poderão ser compensadas com férias do empregado, tampouco com dias destinados a repousos legais ou contratuais, como domingos ou feriados, observada a previsão do art. 67 da CLT.

Parágrafo Sétimo - As partes convenentes concordam que a coexistência entre pagamento de hora extra em período anterior ao fechamento do Banco de Horas é válida, não gerando a nulidade da modalidade de compensação ora pactuada.

Parágrafo Oitavo - As horas não exigidas pela empresa, no prazo de vigência do Banco de Horas, não poderão ser descontadas dos empregados e, em caso de crédito positivo quando do fechamento, as horas serão pagas até o mês subsequente ao término da vigência do Banco de Horas.

Parágrafo Nono - Nos casos de rescisão contratual de empregados durante a vigência do Banco de Horas, fará o empregado jus ao recebimento das horas não compensadas, e no caso de saldo negativo, as mesmas não serão descontadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - IMPOSSIBILIDADE DO CONTROLE DE JORNADA

Quando houver a incompatibilidade de fiscalização e controle de jornada, os empregados contratados para exercerem atividades externas serão responsáveis pela organização de sua jornada diária de trabalho, tendo em vista a peculiaridade das atividades que impossibilitam que o empregador controle e fiscalize o tempo de efetivo trabalho.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VESTIBULANDO

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, nos dias em que estiverem comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. São garantidas todas as hipóteses legais de ausências justificadas previstas na legislação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS

No caso de falecimento de cônjuge, companheiro, pais, filhos e irmãos, o empregado será liberado do trabalho por 05 (cinco dias) consecutivos. Em se tratando de falecimento de avós, netos, sogro, sogra, tios, cunhados ou pessoa que comprovem dependência econômica, o empregado terá direto a 02 (dois) dias consecutivos de ausência, sem prejuízo do salário. Em todos os casos, o empregado deverá apresentar cópia da certidão de óbito.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTUDANTES

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a situação de regularidade escolar e que manifestem o desinteresse pela citada prorrogação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARNAVAL

Fica estipulada como feriado a terça-feira de carnaval para toda a categoria, sendo que eventual necessidade de trabalho, decorrente exatamente do período de safra, que influencia a própria atividade de recebimento de grãos das empresas, está condicionada ao pagamento do adicional de 100%, sendo vedada a compensação.

Parágrafo Único - O trabalho na segunda-feira será ajustado, ante a necessidade, entre cada empresa e seus colaboradores, que poderão se valer do Banco de Horas previsto nesta Convenção Coletiva, enquanto na quarta-feira de cinzas haverá trabalho normal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Fica mantida a previsão constante no art. 71 da CLT e seus respectivos incisos, garantido o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias.

Parágrafo Primeiro – Nos casos em que as empresas atendam integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, mediante autorização expressa e individual do colaborador, fica autorizado o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias.

Parágrafo Segundo – A disposição de que trata o parágrafo anterior deriva da natureza do serviço realizado pela categoria, que é afetado principalmente pelo plantio e colheita de grãos, bem como revenda de insumos, aliada às condições dignas existentes nos estabelecimentos das empresas, visando favorecer o convívio familiar e saúde emocional dos empregados.

Parágrafo Terceiro - Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança e higiene, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, para gozo do intervalo para descanso. Referida situação não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente, não podendo ser considerado como tempo à disposição, de prontidão, espera ou sobreaviso.

Parágrafo Quarto - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implicará no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo dos adicionais previstos na Cláusula Décima desta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DSR E DOMINGOS

Nos períodos da safra agrícola, considerando a natureza da atividade exercida pela categoria e os produtos que precisam ser devidamente recebidos e armazenados nos silos, fica autorizado

o trabalho aos domingos, restando garantido que um descanso semanal remunerado recaía em dia de domingo, a cada 3 domingos para homens e a cada 2 domingos para mulheres.

Paragrafo único. A partir de 16/12/2026, com relação ao DSR decorrente da EC 141, a escala de trabalho deverá ser ajustada diretamente entre empregado e empregador, conforme Legislação Vigente.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

As férias serão remuneradas com adicional de 1/3 (um terço) sobre o valor do salário, independentemente de serem proporcionais, integrais, indenizadas de forma simples ou em dobro; sem prejuízo do adicional, o empregado poderá se quiser converter em dinheiro 1/3 (um terço) do período das férias que irá gozar.

Parágrafo Primeiro - Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula nº 261).

Parágrafo Segundo - É permitida a concessão de férias individuais e coletivas, inclusive proporcionais, antes do vencimento do período aquisitivo, com abatimento do período usufruído de forma antecipada.

Parágrafo Terceiro – Diante da solicitação do empregado, fica autorizada a tripartição das férias, restando garantido que um dos períodos não seja inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não sejam inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um, nos termos do art. 134, § 1º, da CLT.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE

As partes ajustam que as empregadas afastadas em razão de Licença Maternidade poderão gozar suas férias imediatamente após o término da licença, com ou sem período aquisitivo completo. Neste caso, o exame de retorno ao trabalho deverá ocorrer somente após o gozo destas férias, com o efetivo retorno da empregada.

Parágrafo Único - A opção do gozo de férias pelo período integral ou de forma parcelada e a conversão do pagamento do abono previsto no art. 143 da CLT, será exercida pela empregada,

devendo comunicar a empresa por escrito, presencialmente ou por terceiros, mediante recibo, durante o período de gestação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO ABONO DE FALTAS

Os(as) empregados(as) terão abonadas as faltas ao trabalho para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores ou inválidos, comprovados por atestado médico limitados a 15 (dias) dias, na vigência da presente convenção coletiva de trabalho. O mesmo direito caberá ao empregado(a) que detenha a guarda comprovada de filho/dependente na forma como ora pactuado.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Por ocasião da admissão, o empregado deverá ser orientado sobre todos os riscos inerentes à função e da importância e obrigatoriedade do uso de EPI´s e EPC´s, obedecendo orientações da CIPA e/ou do SESMT, a fim de garantir o trabalho seguro e saudável, eliminando assim eventuais riscos e agentes existentes no ambiente de trabalho.

Parágrafo Primeiro – Serão fornecidos gratuitamente ao trabalhador, quando exigidos por lei ou pelo empregador, todos os equipamentos de proteção individual, bem como vestimentas e instrumentos de trabalho, os quais deverão ser devolvidos em caso de saída da empresa ou mudança de função, sob pena de desconto em salário ou verbas rescisórias.

Parágrafo Segundo – As empresas não autorizam a realização de trabalhos sem o atendimento às normas de segurança do trabalho, sendo obrigatório o uso dos equipamentos de proteção entregues ao colaborador, bem como exigido o cumprimento das normas de segurança da empresa, sob pena de aplicação de medida disciplinar e caracterização de falta grave que poderá ensejar justa causa para rescisão contratual.

Parágrafo Terceiro – Os equipamentos, vestimentas e instrumentos previstos no *caput* desta cláusula, após serem entregues ao trabalhador, serão de sua responsabilidade, sendo que qualquer dano, perda, deterioração não natural ou extravio destes, gerará responsabilização do trabalhador, que deverá, sem prejuízo de sofrer alguma sanção, arcar com os valores advindos do prejuízo causado.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

As empresas destinarão local visível e de acesso permanente a seus empregados para, em seus estabelecimentos, serem divulgados avisos e comunicações da Entidade Sindical dos Empregados, porém, não será permitida a afixação de matéria de natureza político-partidária ou que contenham ataques a quem quer que seja.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

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 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 ao SINCOMAR, 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 2026, 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/2026 e recolhido ao SINCOMAR até o dia 10/DEZEMBRO/2026.

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/2026, conforme previsão contida no parágrafo anterior.

Parágrafo terceiro – Aos empregados admitidos anteriormente a julho/2026 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/2026 até 31/maio/2027, os descontos serão devidos observando-se a seguinte tabela regressiva:

Mês de desconto	Percentual	Mês de desconto	Percentual
jun/2026	6,00%	dez/2026	3,00%
jul/2026	5,50%	jan/2027	2,50%
ago/2026	5,00%	fev/2027	2,00%
set/2026	4,50%	mar/2027	1,50%
out/2026	4,00%	abr/2027	1,00%
nov/2026	3,50%	mai/2027	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 do SINCOMAR, 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, a qual necessariamente dar-se-á no prazo de 10 (dez) dias a contar do dia seguinte à data do **PROTOCOLO DE REGISTRO** junto ao Sistema SEI do Ministério do Trabalho e Emprego, cuja a Convenção Coletiva de Trabalho, também será disponibilizada na íntegra no site www.sincomar.com.br . A oposição dar-se-á individualmente mediante apresentação, pelo empregado opositor, de carta de oposição EM DUAS VIAS, diretamente na sede do SINCOMAR, da qual deverá constar necessariamente o nome completo do empregado, assinatura, número do PIS e CPF, razão social do empregador, CNPJ e endereço deste. No caso dos empregados que residam fora do município de Maringá a oposição poderá ser enviada via postal com aviso de recebimento devidamente assinada e com firma reconhecida, considerando-se como data de oposição a data da postagem. Para os novos contratados, deverá ser observado o mesmo prazo a partir do registro em CTPS, observando os requisitos acima.

Parágrafo oitavo - O empregador somente se desobriga do recolhimento da reversão salarial mediante a apresentação, pelo empregado, do "recibo de entrega de termo de oposição" fornecido pelo SINCOMAR ou pela apresentação do A.R referente a postagem da oposição na forma como previsto no parágrafo anterior.

Parágrafo nono - É vedado ao empregador ou seus representantes, assim considerados os gerentes, prepostos, pessoal de RH ou 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 aprazada, 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 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% ao mês, que reverterá em favor do SINCOMAR, sendo vedado qualquer desconto do empregado.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADE

Incidirá multa de valor equivalente ao do piso salarial no caso de descumprimento das obrigações da Convenção Coletiva de Trabalho.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do trabalhador a empresa custeará, a título de auxilio funeral, o valor equivalente ao piso salarial da categoria instituído neste instrumento.

Parágrafo Primeiro - Caso a empresa possua outros auxílios, com a mesma finalidade, como por exemplo, seguro de vida em grupo, que contemple as despesas do funeral, estará desobrigada do pagamento do auxílio adicional, restando obrigada a garantir o valor mínimo previsto no *caput* desta cláusula,

Parágrafo Segundo - Para fins de pagamento do auxílio funeral, seguro de vida, ou equivalentes, cada empresa deverá instituir procedimento interno com as regras para possibilitar o recebimento pelos sucessores, de acordo com a legislação específica.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CARGO DE CONFIANÇA

Sem prejuízo de outros cargos, as partes desde logo esclarecem que se considera como cargo de confiança a função de gerente de filial, considerando a atribuição de gerenciamento da filial, de seus bens e recursos, além da gestão da equipe de colaboradores, confiados ao gestor, que representa a própria empresa na localidade, devendo a empresa anotar a exceção do artigo 62, II da CLT, na CTPS do trabalhador.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LOCAL DE TRABALHO

Haverá locais adequados para fruição dos intervalos previstos na Cláusula Quadragésima Quinta desta Convenção Coletiva, responsabilizando-se as empresas pelo cumprimento das disposições da Norma Regulamentadora nº 24, do Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar as cláusulas previstas neste

instrumento em seu período de vigência, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas de reajuste salarial e dos pisos salariais, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

}

MOACIR PAULO DE MORAIS
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA

ALBERTO LUIS DE SOUZA ARAUJO
Presidente
SINDICATO DAS EMPRESAS CEREALISTAS DO ESTADO DO PARANA - SINDICEREAL-PR

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)