

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002200/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/09/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051633/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.205941/2026-42
DATA DO PROTOCOLO: 13/08/2026

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CAMPO MOURAO, CNPJ n. 78.106.465/0001-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MAURO DE OLIVEIRA;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE MATERIAIS , CNPJ n. 76.683.028/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADEMILSON MILANI;

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 CNTC - Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio** , com abrangência territorial em **Altamira do Paraná/PR, Araruna/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Mamborê/PR, Mariluz/PR, Moreira Sales/PR, Nova Cantu/PR, Palmital/PR, Peabiru/PR, Quinta do Sol/PR, Roncador/PR e Ubitatã/PR.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se, a partir de **1º DE JUNHO DE 2025**, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por 90 (noventa) dias ou mais, os seguintes pisos salariais:

A. Aos empregados lotados nas funções de zeladoria e office-boys – R\$ 1.988,67 (Mil Novecentos e Oitenta e Oito Reais e Sessenta e Sete Centavos);

B. Aos empregados lotados nas funções de Caixa, Credário e aos demais empregados - R\$ 2.242,35 (Dois Mil Duzentos e Quarenta e Dois Reais e Trinta e Cinco Centavos);

C. Aos empregados comissionistas, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$ 2.315,96 (Dois Mil Trezentos e Quinze Reais e Noventa e Seis Centavos).

Parágrafo primeiro: Nos primeiros noventa dias de contratualidade, fica garantido salário igual ao Salário Mínimo fixado pelo Governo federal, a todos os empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo: Aos empregados admitidos pelas empresas cujo emprego anterior era na mesma função, não se aplicam o disposto no parágrafo anterior desta cláusula.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, terão os salários fixos reajustados a partir de 1º DE JUNHO DE 2026, mediante a aplicação do percentual de **6,00% (seis por cento)**, sobre os salários vigentes em 01 junho 2026.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os percentuais serão sempre aplicados sobre o salário base devidamente corrigido pela aplicação integral dos índices fixados na Convenção anterior, nos termos da cláusula Reajuste Salarial, daquela Convenção Coletiva de Trabalho ou do mês da contratação, se posterior, de maneira não cumulativa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos empregados admitidos após 1º JUNHO DE 2025, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, nas seguintes condições:



MÊS DE	ÍNDICE
ADMISSÃO	ACUMULADO
JUNHO/2025	6,00%
JULHO/2025	5,50%
AGOSTO/2025	5,00%
SETEMBRO/2025	4,50%
OUTUBRO/2025	4,00%
NOVEMBRO/2025	3,50%
DEZEMBRO/2025	3,00%
JANEIRO/2026	2,50%
FEVEREIRO/2026	2,00%
MARÇO/2026	1,50%
ABRIL/2026	1,00%
MAIO/2026	0,50%

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 junho de 2025. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

PARÁGRAFO QUARTO: As condições de antecipação e reajustes dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de junho de 2026.

PARÁGRAFO QUINTO: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após 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 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Nos comprovantes de pagamento, contra-cheque ou recibos, deverão constar as identificações do empregado e do empregador, o mês de referência, as importâncias pagas, os respectivos títulos, os descontos feitos.

Parágrafo Primeiro - Faculta-se a empresa o fornecimento, por meio eletrônico, do relatório mensal de vendas previsto no parágrafo anterior. Para tanto o empregado deverá ter seu e-mail previamente cadastrado. O encaminhamento far-se-á mensalmente.

Parágrafo Segundo - Os salários, deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior a seu vencimento. Considera-se o sábado dia útil para pagamento de salário.

Parágrafo terceiro: Incidirá o empregador no pagamento de multa de 5% (cinco por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso nos primeiros 30 (trinta) dias, e 10% (dez por cento) a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - CHEQUES

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques ou pix devolvidos por insuficiência de saldo bancário e recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vales-farmácia e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - 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, fixado por Lei Federal, acrescido de 20% (vinte por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo estabelecido na cláusula 3ª, relativa aos pisos salariais.

Parágrafo Único – Para os efeitos da garantia fixada no “caput” da presente cláusula não será considerado como base de cálculo os valores de piso salarial regional fixado por Lei Estadual, nos termos da Lei Complementar nº 103/2000.

CLÁUSULA NONA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA - COMISSIONISTAS

Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado. Para o cálculo das férias, décimo terceiro e verbas rescisórias, será considerada a média das comissões percebidas nos últimos 12 (doze) meses, corrigindo-se mês a mês os valores das referidas comissões, pelos índices do INPC (IBGE), ou outro que vier substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês.

§ 1º - Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de Janeiro; no caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização,

e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo; para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

§ 2º - Caso a inflação apurada nos períodos indicados no § 1º. medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos a licença maternidade, serão atualizados com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice será adotado o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

§ 3º - Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no § 2º se houver aceitação pelo INSS.

§ 4º - É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

§ 5º - As empresas deverão fornecer o valor total das vendas do empregado no mês, para o cálculo das comissões, repouso semanal, FGTS e contribuições previdenciárias

§ 6º - O Empregador que determinar o atingimento de metas de vendas, como condição para percepção de prêmio (valor fixo), na hipótese do não atingimento da meta, deverá pagar ao empregado as comissões

incidentes sobre as vendas realizadas, em percentual a ser definido por ocasião da contratação, mediante anotação em CTPS.

§ 7º - Na forma da Lei nº 605/1949, fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao Repouso Semanal Remunerado nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do RSR será feito, dividindo-se o valor das comissões pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais havidas a partir do mês de **JUNHO/2026**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas na folha de pagamento subsequente ao registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Único – Os complementos das verbas rescisórias da aplicação desta convenção coletiva de trabalho deverão ser pagos em até 30 (trinta) dias subsequentes após o registro deste instrumento aos empregados já desligados das empresas, sob pena de pagamento de multa de um salário base desta convenção.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO 13º SALÁRIO

As empresas dispõem de prazo até o dia 30 (trinta) de novembro para procederem o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário e até o dia 20 (vinte) de dezembro para o pagamento da 2ª (segunda) parcela.

Parágrafo único. A primeira parcela do 13º salário poderá ser antecipada pelo empregador, quando requerido pelo empregado em caso de necessidade comprovada, devendo haver solicitação por escrito do empregado.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BÔNUS DO DIA DO COMERCIÁRIO

Em razão da data celebrada como “**Dia do Comerciante (30 de outubro)**”, a empresa concederá a cada um de seus empregados **um bônus fixo, no valor de R\$ 113,25 (cento e treze reais e vinte e cinco centavos) na folha de pagamento de outubro 2026**.

Parágrafo Primeiro - Referido importe não integra a remuneração para quaisquer efeitos, inclusive fiscais e previdenciários, por se tratar de parcela única, gratificatória.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS



As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de:

- a) 60% (sessenta por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais;
- b) 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) horas mensais;
- c) 100% (cem por cento) para as excedentes a 40 (quarenta) horas mensais.

Parágrafo Primeiro. Para cálculo das horas extras, as mesmas serão pagas, sobre o valor da hora normal, com o adicional citados no Caput desta cláusula, sendo que os funcionários comissionados deverão receber as mesmas horas calculadas pela média das comissões do mês, mais adicional mencionado acima.

Parágrafo Segundo. As horas extras, quando habituais, integram a remuneração do empregado, e, conseqüentemente, a sua média, assim como a de seus acréscimos, deverá refletir no cálculo do 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, descanso semanal remunerado e FGTS, devendo ser calculada multiplicando-se o número médio mensal das efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluído o adicional correspondente.

Parágrafo Terceiro. Será pago descanso semanal remunerado sobre as horas extras habituais, sendo dividido o número de horas extras pelos dias úteis e multiplicado pelo número de domingos e feriados no mês.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento do vale-refeição ou alimentação aos empregados abrangidos pela categoria, no valor mensal de **R\$ 352,00 (Trezentos e Cinquenta e Dois Reais) Mensais, a partir da data da assinatura** da presente Convenção.

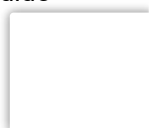
Parágrafo primeiro: Tal benefício não terá natureza indenizatória, ou seja, não incidirá nas verbas trabalhistas.

Parágrafo Segundo: Os trabalhadores, beneficiados pela presente cláusula, **participarão com o custo**, na proporção de **até 10% do valor do vale alimentação**;

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão vale-transporte aos empregados, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas de transporte coletivo, nos termos da Lei 7.418/85, multiplicado pelo número de deslocamentos diários e pelo número de dias úteis no mês. O vale-transporte será concedido também na hipótese de trabalho em outros dias.



Parágrafo Primeiro: Faculta-se o pagamento em dinheiro do vale transporte, até o último dia útil antecedente à sua utilização. O vale-transporte não tem natureza salarial nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, e não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS.

Parágrafo Segundo: Havendo aumento de tarifas, após o pagamento opcional em dinheiro, as empresas efetuarão em até 10 (dez) a complementação do auxílio.

Parágrafo Terceiro: O desconto do importe de no máximo 6% do salário mensal a título de vale-transporte para quem receber quatro Vales diários, e o importe máximo de 3% do salário mensal para quem receber dois Vales diários.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas deverão proceder ao registro em CTPS do empregado desde o primeiro dia do pacto, inclusive no período experimental. Fica a empresa condicionada a fazer as anotações em Carteiras de Trabalho físicas que houverem necessidades (Registro de contrato de trabalho, alterações salariais, alterações de funções, férias, data de desligamento entre outras) e percentuais de comissão durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, ou de fazer os lançamentos obrigatórios no sistema E-Social que distribui as informações nas Carteiras de Trabalho Digital. Bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

Parágrafo primeiro. O empregado poderá rescindir indiretamente o contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, alínea "d" da CLT, quando o registro em sua CTPS não ocorrer no início do pacto laboral.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder o pagamento dos haveres devidos na quitação.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias, dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social e **proceder a homologação do termo de rescisão contratual na entidade sindical profissional SINDECAM**, no mesmo prazo fixado em Lei para pagamento das verbas rescisórias, para os empregados que tenham mais de 12 meses de registro na empresa, sob pena da multa previsto Art 477 CLT, a qual incidirá tanto para o pagamento intempestivo, quanto no fornecimento intempestivo da documentação.

Parágrafo Terceiro. Por ocasião das homologações rescisórias de contrato de trabalho efetuada junto à Entidade Sindical dos Empregados, a mesma deverá exigir Certidão Negativa da Entidade Sindical Empresarial Patronal.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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:

§ 1º - Para os empregados admitidos até 31 de maio de 2003 asseguram-se os seguintes prazos de aviso prévio:

- A) Até 24 anos de serviço na empresa – nos termos da Lei nº 12.506/2011;
- B) De 25 a 30 anos de serviço na empresa – 105 (cento e cinco) dias;
- C) Acima de 30 anos de serviço na empresa – 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º - Para os empregados admitidos a partir de 01º de junho de 2003 o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço na seguinte proporção:

- A) até 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa nos termos da Lei nº 12.506/2011;
- B) Mais de 24 (vinte e quatro) anos de serviço na empresa, a cada novo ano completado mais 03 (três) dias de aviso prévio, além do prazo previsto na letra A deste item, até o limite total de 120 (cento e vinte) dias.

§ 3º - Para os empregados admitidos a partir de 13 de outubro de 2011 o aviso prévio proporcional será calculado nos termos da Lei nº 12.506/2011.

§ 4º - 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.

§ 5º - O aviso prévio não cumprido será indenizado.

§ 6º - No caso do Aviso prévio trabalhado, o empregado demitido deverá optar entre trabalhar por 30 (trinta) dias, daí com redução de duas horas diárias na jornada de trabalho, ou cumprir 23 (vinte e três) dias de jornada em horário integral, na forma do Artigo 488 e Parágrafo Único da CLT, devendo ser indenizado os dias remanescentes do aviso prévio a que fizer jus devendo constar como data do desligamento na carteira de trabalho o último dia do aviso indenizado, como dispõe a Instrução Normativa SRT-MTE nº 15/2010.

§ 7º - É vedado ao empregador determinar ao empregado, cumprir o aviso prévio em casa, exigindo-se em tal hipótese, que proceda a indenização do respectivo período;

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTÁGIOS

As empresas poderão contratar funcionários “**ESTAGIÁRIOS**”, obedecendo para tanto as disposições contidas na Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula 3ª, relativa aos pisos salariais, letra “A”, desta Convenção Coletiva de Trabalho, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTÁGIO DE ESTUDANTE

O empregado regularmente inscrito em curso superior, e/ou de educação técnico profissional, reconhecido pelo MEC, terá abonadas suas faltas referentes horas dispensadas do empregado quanto este se ausentar da empresa para realização de estágio obrigatório, para cumprir o que determina seu curso, desde que apresente declaração a empresa de que participou da atividade de estágio e declaração da instituição de ensino, de que realmente o aluno necessita se ausentar e está cumprindo o estágio. Sendo empregado obrigado a comprovar a exigências da Escola ou faculdade.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MENORES

Poderão os adolescentes acima de quatorze anos de idade manter relação de trabalho mediante instituição de bolsa de aprendizagem, como estagiário, seguindo-se as orientações das leis de proteção ao menor, em especial: jornada de trabalho, atividades penosas ou insalubres, desenvolvimento educacional, observadas disposições da Lei Nº 10.097, de 19.12.2000.

Parágrafo Primeiro: O adolescente que for contrato como aprendiz, maior de quatorze anos, terá assegurado os direitos trabalhistas e previdenciários, se não for estagiário.

Parágrafo Segundo: Aos adolescentes aprendizes, que são estagiários, serão aplicadas às estipulações seguintes:

- a) O piso salarial;
- b) Poderá exercer qualquer função não insalubre ou penosa, desde que não seja utilizado para eventuais substituições;

- c) Sua carga horária diária;
- d) É obrigação do empregado comunicar expressamente ao empregador a interrupção de seus estudos, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data que não mais frequenta o curso;
- e) Aplicam-se a esses empregados todas as demais disposições contidas na CLT, se não estagiário, a exceção da jornada de trabalho e salário já previstos nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Entende-se como curso ou estudo estar o empregado matriculado e frequentando curso que tem por finalidade a conclusão de ensino fundamental, médio e superior.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A celebração do contrato de experiência, tendo como prazo máximo 90 (noventa) dias, dar-se-á sempre na forma escrita, com fixação de data de início e assinaturas das partes, devendo ser anotado na CTPS física ou digital e fornecida cópia ao empregado, mediante recibo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

Quando exigidos na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

Parágrafo Único - Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DE FÉRIAS

Fica assegurada aos integrantes da categoria dos empregados, a estabilidade provisória correspondente a 30 (trinta) dias, após o retorno das férias. Caso ocorra dispensa do empregado no período de estabilidade a empresa deverá pagar além da multa por estabilidade correspondente ao salário do empregado, ressaltando-se que essa medida não se confunde com o instituto do aviso prévio, o qual fica vetado seu cumprimento e o mesmo deverá ser indenizado.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa desde o momento da confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto. As empregadas afastadas em razão de Licença Maternidade poderão gozar suas férias imediatamente após o término da licença, com ou sem período aquisitivo completo. A empregada que se demitir no prazo de até 60 (sessenta) dias do retorno da licença maternidade ficará dispensada do cumprimento de aviso prévio, sem prejuízo do salário.

Parágrafo Primeiro: (Amamentação): A empresa concederá às empregadas que estiverem em período de amamentação, licença de 00:30hrs (trinta minutos) no decorrer de cada período de trabalho, esses períodos de tempo de 00:30hrs (trinta minutos) cada, poderão ser acumulados em 1 (uma) hora para ser fruído em uma única ocasião. Fica garantido esse direito até o período de 06 (seis) meses após o nascimento da criança, sem prejuízo dos seus vencimentos.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE 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 ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

O empregado que for acometido por doença, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo período de 60 (sessenta) dias, após o seu retorno ao serviço, desde que o afastamento, em decorrência do auxílio doença tenha sido igual ou superior a 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei Nº 8.213/91, Artigo 118.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria. Adquirido o direito a aposentadoria, extingue-se a estabilidade. A estabilidade não se aplica nos casos de demissão por justa causa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS



Os empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito, PIX e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, receberão mensalmente, a título de quebra de caixa, o valor fixo equivalente a 10% do piso salarial constante no item B, da cláusula terceira desta Convenção Coletiva de Trabalho. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

Parágrafo Primeiro - A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável. Sendo este impedido de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo recusa injustificada à conferência. No caso de impossibilidade por doença ou força maior, a conferência deverá ser feita na presença de um outro operador de caixa e do gerente ou preposto da empresa.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA JORNADA E HORÁRIO DE TRABALHO

A jornada ordinária de trabalho dos empregados será no máximo de 8h diárias ou 44h horas semanais, em conformidade com o artigo 7º inciso XIII, da Constituição Federal e a Lei 12.790/13.

Parágrafo Primeiro. A jornada de trabalho para todos os empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo, independente da jornada individual contratada, não excederá de 08 (oito) horas de segunda a sexta-feira e de 04 (quatro) horas aos sábados, observando-se como jornada regular aquela que se der entre as 08:00hs e 18:00hs de segunda à sexta-feira e das 08:00hs às 12:00hs aos sábados.

Parágrafo Segundo. Fica vedado a jornada de trabalho dos empregados nos domingos, e em feriados Municipal, Estadual ou Federal.

Parágrafo Terceiro. Pelo descumprimento do estabelecido nesta cláusula, fica estipulada multa específica de meio piso salarial da categoria, por empregado em favor destes prejudicados e por data laborada, restando condicionada a aplicação desta multa à lavratura de Boletim de Ocorrência específico pelo Sindicato dos Empregados, observando-se ainda que a presente multa não se acumula com aquela estabelecida à cláusula de penalidades desta convenção coletiva, em favor do empregado, sendo inaplicável o artigo 412, do Código Civil, assim como a OJ 54, do C. TST.

Parágrafo Quarto. A penalidade insculpida no parágrafo anterior tem como finalidade coibir a utilização da mão de obra dos empregados em desacordo com o ora pactuado, motivo pelo qual o pagamento da pena cominatória prevista não impede o ajuizamento das medidas judiciais coletivas ou individuais cabíveis para o efetivo cumprimento das jornadas/horários pactuados na presente cláusula.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE ESTUDANTES

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho após as 18h aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse por escrito pela prorrogação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BALANÇOS

Os Estabelecimentos abrangidos pelo presente instrumento coletivo Assegura-se a possibilidade de ter horário especial para utilização do trabalho de seus funcionários comerciários, para realização de **“Balanços”**, após os horários estabelecidos na cláusula (**JORNADA E HORÁRIO DE TRABALHO**), salvo mediante Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com o Sindicato Profissional em datas e horários a serem solicitados com prazo mínimo de 15 (quinze dias) de antecedência, entre a entidade sindical profissional e os empregadores interessados.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA DESCANSO

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

Parágrafo Único: Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observem tal critério, não serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado necessariamente será gozado aos domingos, ficando vedado o trabalho em domingos e feriados nacionais e municipais.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO

As empresas manterão obrigatoriamente controles de frequência de seus empregados mediante livros, cartões ou fichas de ponto ou por meio eletrônico, inclusive aos empregados que prestam serviços externos, 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. Excluem-se da presente disposição os empregados detentores de cargos de gerência, supervisores.

Parágrafo primeiro - É permitido o controle de jornada por meio de sistemas de registro de ponto por aplicativos (celulares, tablets 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 - Os empregadores fornecerão aos empregados, no final de cada mês, uma via do espelho de ponto, para conferências das horas dos empregados.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS



Abonar-se-ão faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem que a ausência deu-se em decorrência das atividades escolares obrigatórias, inclusive em decorrência de realização de prova do ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio).

Parágrafo Primeiro. É dever do empregado estudante comunicar o empregador com prévia antecedência, não inferior a 02 (dois) dias úteis o advento de: vestibulares, ENEM - exame nacional do ensino médio ou atividades curriculares obrigatórias, sob pena de não serem abonadas as faltas.

Parágrafo Segundo: Falecimento - 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 ou pessoa que comprovem dependência econômica, o empregado terá direito a 02 (dois) dias consecutivos de ausência, sem prejuízo do salário, e de 1 (um) dia de afastamento no caso de parente colateral em primeiro grau. Em todos os casos, o empregado deverá apresentar cópia da certidão de óbito.

Parágrafo Terceiro: (mãe/pai). As empresas obrigam-se a abonar as faltas ao serviço do empregado, no caso de consulta, exames médicos ou internações hospitalares de filhos menores de 14 (quatorze) anos de idade ou excepcionais e ainda de pai ou mãe acima de 65 (sessenta e cinco) anos, desde que devidamente comprovados por atestado/declaração médica, limitados a 20 (vinte) dias na vigência da presente Convenção Coletiva.

Parágrafo Quarto: (exames para habilitação CNH). Os empregados terão abonadas as ausências ao trabalho para realização de exames ou provas perante o DETRAN/PR para habilitação/renovação de CNH, mediante comprovação documental e, desde que comunique a empresa com no mínimo de 48 horas antecedência.

Parágrafo Quinto: Casamento - Fica estabelecido no caso de casamento, o empregado será liberado do trabalho por 05 (cinco) dias de afastamento de licença para casamento, neste caso o empregado deverá apresentar cópia da certidão de casamento, após seu retorno da licença.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO APÓS AS 19H00 HORAS

Quando o empregado laborar para o empregador em regime extraordinário, após às 19h00min, inclusive em balanços, a empresa fornecerá ao empregado, uma refeição tipo marmitex, acompanhada de um refrigerante, ou o valor em dinheiro equivalente **R\$ 31,80 (Trinta e Um Reais e Oitenta Centavos)**, para cada jornada de trabalho extraordinária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO CARNAVAL

Não haverá expediente e respectivo trabalho na terça-feira de carnaval.



FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias de 30 dias. As férias deverão ser comunicadas pelo empregador por escrito aos empregados com 30 dias de antecedência. 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. O início de gozo das férias não poderá coincidir nos dois dias que antecederem feriado ou dia de repouso semanal remunerado. As férias deverão ser pagas ao empregado até 02 (dois) dias antes do seu início e acrescidas do abono constitucional independentemente de serem gozadas.

Parágrafo Primeiro. Fica facultado ao empregador e a critério do mesmo, a conceder férias anuais à empregada que desejar usufruir de tal direito, após transcorrido o período de afastamento por licença maternidade, mediante solicitação desta, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término da referida licença e desde que já tenha adquirido o direito às férias, e o empregador concorde.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRÊMIO POR ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

As empresas concederão mensalmente o "**prêmio assiduidade**" no valor de **R\$ 113,25 (cento e treze reais e vinte e cinco centavos)**, observando as condições abaixo:

Parágrafo Primeiro - O prêmio de assiduidade, não integrará ao salário contratual, e terá caráter indenizatório.

Parágrafo segundo - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, se exigirá do funcionário, o critério da pontualidade, devendo o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo tolerado atraso que ultrapasse a tolerância diária de 10 (dez) minutos (art. 58, § 1º da CLT), atendendo os seguintes requisitos:

1. Estar com contrato ativo na empresa na época do pagamento do prêmio;
2. Não estar afastado do trabalho em gozo de benefício previdenciário, férias, afastamento por doença, licença maternidade e paternidade;

3. Não ter atrasos ou saídas antecipadas acima do limite estabelecido, sem a autorização prévia da chefia;

4. Poderá haver falta justificada para ausência ao trabalho sem prejuízo do recebimento do prêmio de assiduidade, quando ocorrer pelo(a) trabalhador(a), as situações prevista no art. 473 da CLT, como: casamentos, licença paternidade, falecimentos que são previstos em lei e nesta CCT, doação de sangue(uma vez ao ano) e apresentação de atestado e declarações médicas.

Parágrafo Terceiro - Sendo o "prêmio assiduidade" ofertado como meio de estímulo ao aumento da produtividade, fica estabelecido que mesmo se a empresa, no uso de sua faculdade, vier a abonar qualquer ausência do trabalhador, estará apenas praticando ato de liberalidade, que não ensejará qualquer direito futuro e nem penalidade pecuniária a ela;

Parágrafo Quarto - Apenas em casos de admissão, demissão, retorno de afastamentos ou gozo de férias, será devido ao trabalhador o prêmio assiduidade proporcional aos dias trabalhados no mês, tendo este, cumprido os requisitos satisfatórios do benefício.

Parágrafo Quinto - O prêmio de assiduidade, deverá ser pago apenas aos empregados que forem contribuintes do SINDECAM (inclusive aos comissionistas).

Parágrafo Sexto: Considera-se contribuintes aqueles empregados que não se opõem ao desconto da taxa negocial, prevista na cláusula 61ª deste instrumento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE

Será concedida licença paternidade de 5 (cinco) dias uteis, a contar da data do nascimento.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO REFEITÓRIO

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS

Só serão aceitos para justificação de ausências ao trabalho os atestados e declarações, médicas e odontológicas assinados por profissional habilitado regularmente inscrito em seu órgão de classe e desde que não contenham emendas ou rasuras, em conformidade com a resolução do CFM nº 1.819/2007 e 1.658/2008.

Parágrafo Primeiro. A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICO- ODONTOLÓGICA

As partes convenientes recomendam os empresários e os empregados abrangidos pelo presente instrumento normativo a manter plano e/ou seguro de saúde.

§ 1º - O valor pago pela empresa, a título de Plano de Saúde, não tem caráter salarial, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal;

§ 2º - A importância despendida com plano de saúde é dedutível do imposto de renda, na forma da legislação aplicável, tanto da pessoa jurídica quanto da pessoa física.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

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

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS/RAIS

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à Entidade Sindical dos Empregados desde que solicitado, via e-mail (sindecam@hotmail.com) ou cópia simples no prazo de 30 (trinta) dias da solicitação, cópia do livro ou ficha de registro dos empregados e ponto dos controles de jornadas dos funcionários, e comprovante de recebimento dos salários (holerite de pagamentos), Relatório Completo de Declaração de eventos dos arquivos do "e-social" (em substituição a RAIS, conforme portaria SEPRT nº 671/2021). Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

As empresas que compõem a categoria econômica na base territorial sindical patronal, associadas ou não, beneficiárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão em favor do Sindicato Intermunicipal do Comércio Varejista de Materiais de Construção no Estado do Paraná – SIMACO PR, uma parcela anual a título de contribuição negocial, segundo deliberação da Assembleia Geral e conforme lhe faculta o art. 8º, inciso IV da Constituição Federal e art. 513, letras "b" e "c" da CLT, como contrapartida pecuniária face à representatividade absoluta da Entidade Patronal, de acordo com a tabela abaixo:

a) Empresas com até 5 (cinco) empregados, R\$125,00 (cento e vinte e cinco reais);

b) Empresas com mais de 5 (cinco) empregados, R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por funcionário.



Parágrafo Primeiro: O recolhimento da contribuição deverá ser realizado de maneira ativa pelas empresas via o CNPJ da matriz independentemente de notificação prévia ou envio de guias ou boletos, multiplicando o valor especificado no item "a" ou "b" pelo número total de empregados da empresa (somando matriz e filiais), **considerando o número de empregados em junho/2026, com o pagamento sendo efetuado via Pix CNPJ do sindicato 76.683.028/0001-32**, servindo o próprio comprovante da operação como recibo.

Parágrafo Segundo: A empresa deverá encaminhar um e-mail, para o endereço *simacopr@simaco.com.br*, comprovando o pagamento e informando o número total de empregados por matriz e filiais.

Parágrafo Terceiro: A contribuição acima referida deve ser recolhida até o dia 30/09/2026, sendo que após a data as empresas inadimplentes estão sujeitas a multa moratória de 2% (dois por cento) e juros não compensatórios de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor respectivo e correção monetária com base na variação do INPC, sem prejuízo da multa convencional.

Parágrafo Quarto: As empresas que compõem a categoria econômica na base territorial sindical, associadas ou não, beneficiárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão em favor do Sindicato Intermunicipal do Comércio Varejista de Materiais de Construção no Estado do Paraná – SIMACO PR, uma parcela anual a título de contribuição assistencial, segundo deliberação da Assembleia Geral e conforme lhe faculta o art. 8º, inciso IV da Constituição Federal e art. 513, letras "b" e "c" da CLT, para manutenção dos serviços assistenciais da entidade, de acordo com a tabela abaixo considerando seu faturamento:

Faixa de faturamento bruto anual - Tabela para recolhimento da contribuição assistencial anual

Faturamento até R\$ 4.800.000,00 – R\$ 419,00

De R\$ 4.800.000,01 até R\$ 9.600.000,00 – R\$ 839,00

De R\$ 9.600.000,01 até R\$ 19.200.000,00 – R\$ 1.679,00

De R\$ 19.200.000,01 até R\$ 38.400.000,00 – R\$ 3.358,00

Faturamento acima de R\$ 38.400.000,00 – R\$ 6.747,00

Parágrafo Quinto: O recolhimento da contribuição deverá ser realizado de maneira ativa pelas empresas via o CNPJ da matriz juntamente com a soma dos valores relativos as filiais (somando matriz e filiais), independentemente de notificação prévia ou envio de guias ou boletos, conforme seu faturamento bruto anual apurado no exercício contábil anterior e considerando a tabela acima, com o **pagamento sendo efetuado via Pix CNPJ do sindicato 76.683.028/0001-32**, servindo o próprio comprovante da operação como recibo.

Parágrafo Sexto: A empresa deverá encaminhar um e-mail, para o endereço *simacopr@simaco.com.br*, comprovando o pagamento e informando a quais empresas e filiais os pagamentos se referem.

Parágrafo Sétimo: A contribuição acima referida deve ser recolhida até 30/10/2026, considerando o **faturamento do ano anterior**, sendo que após esta data as empresas inadimplentes estão sujeitas a multa moratória de 2% (dois por cento) e juros não compensatórios de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor respectivo e correção monetária com base na variação do INPC, sem prejuízo da multa convencional.

Parágrafo Oitavo: É vedado aos prepostos ou contadores a adoção de qualquer procedimento que venha induzir os empresários a apresentarem cartas de oposição ou elaborarem modelos a serem copiados, sob pena de enquadramento em atitude anti-sindical vedada e passível de aplicação de multa pelo MPT – Ministério Público do Trabalho, sendo assegurado o direito de oposição que deverá ser exercido por meio de carta assinada digitalmente ou com firma reconhecida pelo sócio administrador da empresa com aviso de recebimento ou entregue na sede do sindicato em até quinze dias úteis após a assinatura da convenção coletiva.

Parágrafo Nono: O descumprimento das presentes cláusulas ou a utilização dos benefícios da CCT sem o devido recolhimento das respectivas contribuições, acarreta multa no valor equivalente ao maior salário da categoria por empresa/filial, sem prejuízo do cumprimento da obrigação principal. Somente sendo emitida certidão de regularidade para empresas contribuintes.

Aprovado em assembleia geral realizada no dia 30 de março de 2026, com publicação no jornal Correio do cidadão, edição nº 3857 de 21 e 22 de março de 2026, em sua página 07 (seis), e com termo inicial a partir do mês subsequente, com participação maciça da categoria e em conformidade com o art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, art. 513, letra “e” e art. 545, ambos da CLT.

Parágrafo Primeiro: Em conformidade com os dispositivos legais desta cláusula, que se aplicam a todos os parágrafos seguintes, deverão os empregadores proceder o desconto e recolhimento da taxa de reversão assistencial, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPO MOURÃO, no valor equivalente a 1,5% (um e meio por cento) da remuneração “per capita”, mensalmente e recolhido até o dia 05 (cinco) de cada mês, de toda a base territorial sindical, a saber, Altamira do Paraná, Araruna, Barbosa Ferraz, Boa Esperança, Campina da Lagoa, Campo Mourão, Corumbataí do Sul, Engenheiro Beltrão, Farol, Fênix, Goioerê, Iretama, Janiópolis, Juranda, Laranjal, Luiziana, Mamborê, Mariluz, Moreira Sales, Nova Cantú, Palmital, Peabiru, Quarto Centenário, Quinta do Sol, Rancho Alegre do Oeste, Roncador, Ubatã e os municípios que deles vierem a se desmembrar.

Parágrafo Segundo: Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescidos da multa estabelecida no artigo 600 da CLT, sendo que sua inadimplência implicará em aplicação de multa convencional, no valor de meio piso salarial base previsto na CCT, sujeito a protesto em caso de inadimplemento e execução judicial independentemente de notificação prévia ou procedimento administrativo.

Parágrafo Terceiro: Deverá ainda proceder-se ao desconto da taxa de Reversão dos novos empregados admitidos após a data-base (junho), com o prazo de 30 (trinta), dias para o recolhimento desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

Parágrafo Quarto: O Sindicato deverá informar aos empregadores e empregados o valor e a forma de cálculo da reversão salarial, coletiva, assistencial, negocial ou confederativa, sendo que o direito de oposição do empregado não sindicalizado deve ser sempre oportunizado e poderá ser exercido por meio de apresentação de Carta firmada de próprio punho ou digitada entregue ao Sindicato no prazo de 10 (dez) dias, contado a partir da assinatura do presente instrumento CCT.

Parágrafo Quinto: O Sindicato para dar publicidade ao disposto acima e para informar os empregados e empregadores sobre a forma e o valor da cobrança da contribuição poderão ser utilizados os seguintes meios: fixação de aviso ou cópia da convenção coletiva/acordo coletivo em quadro de avisos nas empresas.

Parágrafo Sexto: O Sindicato profissional assegurará a participação de todos os trabalhadores, independente de condição de associado, em assembleias da categoria profissional, quando houver deliberação do pagamento de contribuições assistenciais, negociais ou confederativas, bem como dará ampla publicidade as condições de exercício de todos os direitos previstos em norma coletiva.

Parágrafo Sétimo: O Sindicato profissional divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere as obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições fixadas.



Parágrafo Oitavo: O Sindicato Patronal ficará proibido de exercer pressão, coação ou induzir o trabalhador no que se refere ao exercício do direito de oposição.

Parágrafo Nono: É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal, financeiros e contadores (escritórios de contabilidade), a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados, bastando para comprovação, que tais documentos contemham identidade no texto.

Parágrafo Décimo: O empregador ou seus prepostos e demais constantes do parágrafo nono, que descumprirem a determinação do mesmo, poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e cíveis, cabíveis, assim como por atitude antisindical respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por empregado, multiplicado pelo número de meses que incorrer a falta de recolhimento, a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ACORCO COLETIVO

Os Estabelecimentos abrangidos pelo presente instrumento coletivo poderão ter horário especial para utilização do trabalho de seus funcionários comerciários, em datas específicas, ou outros horários especiais, para realização de promoção, salvo mediante Acordo Coletivo de Trabalho, assinado e celebrado com o Sindicato Profissional em datas e horários a serem solicitados com prazo mínimo de 15 (quinze dias) de antecedência, entre a entidade sindical profissional e os empregadores interessados.

Parágrafo Primeiro: A compensação da jornada de trabalho, na forma do artigo 59, § 2º, da CLT, somente será possível mediante Acordo Coletivo de Trabalho entre empresa e o Sindicato laboral.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADE

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas aqui acordadas, inclusive obrigações de fazer, e em obediência ao disposto do Artigo 613, inciso VIII, da CLT, fica estipulada multa de meio piso da categoria, “per capita”, em favor do trabalhador prejudicado, tendo em vista o cunho inibitório e o interesse das partes no cumprimento do presente acordo, não se aplicando à esta os dispositivos do artigo 412, CC e OJ 54, da SDI-1 do C. TST.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação à cláusula 3ª, relativa aos pisos salariais, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

}



**MAURO DE OLIVEIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CAMPO MOURAO**

**ADEMILSON MILANI
PRESIDENTE
SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE MATERIAIS**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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



