

Convenção Coletiva De Trabalho 2024/2025

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA, CNPJ n. 75.220.954/0001-09, neste ato representado(a) por seu Procurador, ED NOGUEIRA DE AZEVEDO JUNIOR e por seu Presidente, Sr. OVHANES GAVA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA, CNPJ n. 78.637.824/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE LIMA DO NASCIMENTO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Empregados no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em mercados, minimercados, supermercados e hipermercados, com abrangência territorial em Alvorada do Sul/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cafeara/PR, Centenário do Sul/PR, Florestópolis/PR, Itaguajé/PR, Jaguapitã/PR, Miraselva/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Sabáudia/PR, Santa Inês/PR, Santo Inácio/Pr.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado aos integrantes da categoria piso salarial mínimo de ingresso:

a) Ao empregado admitido como primeiro emprego e para quem trabalha como empacotador, fica assegurado o piso inicial de R\$1.446,00(um mil e quatrocentos e quarenta e seis reais);

a.1) Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, o empacotador passará a receber o valor de R\$1.647,00(um mil e seiscentos e quarenta e sete reais);

b) Aos empregados que trabalham nas demais funções fica assegurado o piso salarial de ingresso no valor de R\$1.446,00 (um mil e quatrocentos e quarenta e seis reais)

b.1) Após 30 (trinta) dias o piso salarial será de R\$1.577,00 (um mil e quinhentos e setenta e sete reais);

b.2) Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, fica assegurado o valor de R\$1.850,00 (um mil e oitocentos e cinquenta reais);

b.3) Fica garantido ao açougueiro o piso salarial de R\$1.951,00 (um mil e novecentos e cinquenta e um reais);

b.4) Fica garantido ao auxiliar de açougueiro o piso da categoria (item “b.2”), a partir da contratação, desde que comprovada em CTPS, ao menos 6 (seis) meses de experiência na função.

1

- c) A empresa somente poderá manter o empregado na condição de primeiro emprego para fins de pagamento do salário de que trata o item “a” desta cláusula, pelo prazo máximo e improrrogável de 06 (seis) meses.
- d) As diferenças salariais decorrentes destes reajustes serão pagas em folha complementar, até o dia 10 do mês subsequente ao registro deste Instrumento Coletivo, autorizada a compensação das antecipações salariais concedidas.
- e) O pagamento das diferenças salariais aos empregados, cujo contrato de trabalho já se encontra rescindido, deverá ser realizado em uma única parcela em até 60 (sessenta) dias após o registro deste Instrumento Coletivo.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Todos os empregados integrantes do segmento de mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos, terão os salários fixos, ou parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de 1º (primeiro) de maio de 2024, mediante a aplicação do percentual de 3,23% (três inteiros e vinte e três centésimos por cento) sobre os salários vigentes em 1º (primeiro) de maio de 2023.

Parágrafo Único: Aos empregados que foram admitidos após 1º (primeiro) de maio de 2023, será garantido o reajuste, proporcional ao tempo de serviço à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho, garantidos os valores dos pisos salariais discriminados neste instrumento como remuneração mínima

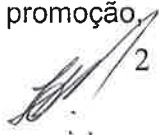
REAJUSTE DE 3,23% PROPORCIONAL A INFLAÇÃO ACUMULADA- DATA BASE MAIO/2024

MÊS/Ano	INPC MENSAL (%)	ÍNDICE PROPORCIONAL (%)	ÍNDICE PROPORCIONAL PARA REAJUSTE DE (3,23%)
mai/23	0,36	3,23	3,23
jun/23	- 0,10	3,23	3,23
jul/23	- 0,09	3,23	3,23
ago/23	0,20	3,06	3,06
set/23	0,11	2,85	2,85
out/23	0,12	2,74	2,74
nov/23	0,10	2,61	2,61
dez/23	0,55	2,51	2,51
jan/24	0,57	1,95	1,95
fev/24	0,81	1,37	1,37
mar/24	0,19	0,56	0,56
abr/24	0,37	0,37	0,37

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA – COMPENSAÇÃO

No reajuste previsto na cláusula 04, poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa, salvo nos casos de promoção.



transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA SEXTA - COMISSIONISTAS

COMISSIONISTA: Os empregados que percebam sob forma de comissões, terão como garantia de remuneração mínima o valor de **R\$1.907,00 (um mil e novecentos e sete reais)**, devidos a partir de **01/05/2024**. O empregado comissionista cujo valor das comissões ultrapasse o valor do piso salarial ora estabelecido, fica excluído desta garantia.

Parágrafo Primeiro: A média das comissões e repouso sobre as mesmas para cálculos das férias, 13º (décimo terceiro) salário, aviso prévio e verbas rescisórias deverão ser apurados com base nos 12 (doze) últimos salários variáveis percebidos, da seguinte forma: a parte variável dos salários dos comissionistas será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC, mês a mês, acumulada no período, ou outro índice que vier a substituí-lo.

Parágrafo Segundo: Fica ajustado que o cálculo correspondente ao repouso semanal remunerado de que trata a Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949, do empregado comissionista, será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias úteis efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente, ressalvadas as disposições contratuais mais favoráveis em Carteira de Trabalho.

Parágrafo Terceiro: GESTANTE COMISSIONISTA: Fica avençado entre as partes que a remuneração da empregada comissionista, no período de licença maternidade ou, na hipótese de pagamento de indenização substitutiva, corresponderá à média das comissões dos 12 (doze) últimos meses antecedentes à licença ou período contratual, atualizada monetariamente, cujo critério de atualização deve ser o estabelecido no § Primeiro da Cláusula Sexta.

Parágrafo Quarto: As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados comissionistas o valor das vendas sobre as quais foram calculadas as comissões.

Parágrafo Quinto: Para fins exclusivos de balanço, durante o expediente normal, as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas a razão dos valores devidos a título de repouso semanal remunerado trabalhado.

Parágrafo Sexto: Para cálculo da hora extra do comissionista, será considerado o valor da hora normal, calculado sobre o piso salarial dos comissionistas, dividindo-se por 220 (duzentos e vinte) horas, com adicional de 50% (cinquenta por cento), multiplicando-se pelo número de horas extras que efetivamente ficar à disposição do empregador.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

CLÁUSULA SÉTIMA– ADICIONAL DE ASSIDUIDADE

As empresas concederão benefício "ADICIONAL DE ASSIDUIDADE", de natureza indenizatória, no valor mensal de R\$50,00 (cinquenta reais) a ser pago retroativamente a 1º de maio de 2024, sendo elegíveis para recebimento do benefício os empregados que reunirem as seguintes condições:

- a) Que recebam salário de até R\$3.000,00 (três mil reais) no mês do pagamento do benefício;
- b) Que não tenham tido faltas, atrasos ou saídas antecipadas do trabalho no mês anterior ao pagamento, justificadas ou não, ressalvadas as faltas ocorridas em razão de doença, do casamento do trabalhador, de falecimento de seu cônjuge ou de seus ascendentes e descendentes em primeiro e segundo grau, inclusive em decorrência de adoção;
- c) Que não tenham apresentado oposição ao desconto da contribuição para custeio da representação sindical dos empregados;



- d) Que não tenham tido o contrato de trabalho interrompido ou suspenso no mês anterior ao pagamento;
- e) Que não tenham atrasos e saídas antecipadas sem autorização movidas pelo trabalhador.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA OITAVA - ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE

A empregada gestante terá estabilidade no emprego, desde o início da gestação até 30 (trinta) dias após o término da estabilidade constitucional.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA NONA - ESTABILIDADE POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO

O empregado que sofrer acidente de trabalho ou for acometido de doença profissional conforme definido na legislação previdenciária e de acidente do trabalho, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 30 (trinta) dias após o término da estabilidade legal e desde que o afastamento em decorrência do acidente for superior a 15 (quinze) dias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA - ESTABILIDADE PRE APOSENTADORIA

Para efeito de aposentadoria, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 01 (um) ano, o empregado que durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho completar 10 (dez) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, e que comprove em Carteira de Trabalho um mínimo de 29 (vinte e nove) anos de serviço. A estabilidade provisória prevista nesta cláusula não prevalecerá na hipótese de dispensa por justa causa.

CLAUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO FUNERAL

No prazo de 05(cinco) dias da ciência da empregadora, caso de falecimento do empregado, a empresa empregadora pagará aos dependentes dele, a título de Auxílio Funeral, com natureza indenizatória, a importância correspondente ao maior piso salarial contido no presente Instrumento Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único: Ficam excluídos do cumprimento da obrigação contida nesta cláusula os empregadores que possuem plano de seguro de vida com prêmio equivalente ou superior.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - OUTRAS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

Ficam as empresas obrigadas a fornecer aos seus empregados envelopes ou comprovantes de pagamento, ou contracheques detalhando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados.

Parágrafo Primeiro: É obrigatória a anotação em Carteira de Trabalho dos percentuais de comissões.



Parágrafo Segundo: Fica vedado qualquer desconto na remuneração do empregado vendedor a título de diferença de remarcação efetuado no estabelecimento, seja no código denominado adiantamento, seja qualquer outro código.

Parágrafo Terceiro: DIA DO COMERCIÁRIO — Em razão da celebração do Dia do Comerciário (30/10), as empresas pagarão um abono com natureza remuneratória, no valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) do piso constante no item "b" da cláusula 3ª (terceira). O referido abono será pago com o salário a ser quitado no mês do aniversário do trabalhador ou, caso este instrumento normativo entre em vigência após a data de aniversário do trabalhador, até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro/2024

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável ao final de sua jornada de trabalho. Os operadores de caixa, cujo término da jornada coincida com o horário de fechamento do estabelecimento, e a conferência não for possível no mesmo dia, a conferência do caixa dar-se-á na primeira hora do dia seguinte também com a presença do operador de caixa ou de outro colega de trabalho convocado para acompanhar a conferência. Não adotando a empresa os procedimentos estabelecidos acima, o operador de caixa não terá responsabilidade pelos erros verificados, bem como por eventuais diferenças apuradas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados de mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos que exerçam função de caixa ou substitutos expressamente designados pela empresa, é assegurado o pagamento, a título de indenização (sem natureza salarial) por "quebra de caixa", de um percentual de acréscimo mensal de 8% (oito por cento) do piso salarial da categoria. O percentual ora estabelecido é devido de forma proporcional a jornada de trabalho do operador de caixa. O não cumprimento dessa obrigação implica na proibição de descontos do valor da diferença de caixa, ficando esclarecido que a restituição de eventual valor cobrado pelo empregador quando este não pagar a verba de quebra de caixa, dar-se-á em dobro ao empregado, e cumulada com a cláusula penal prevista nessa Convenção.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA SEMANAL

A jornada de trabalho dos empregados da categoria do comércio varejista é de, no máximo 8 (oito) horas normais diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que as demais horas laboradas serão consideradas como extras, na forma da lei.

- a) A jornada de trabalho de segunda-feira a sábado será das 8h00 às 22h00.
- b) A jornada em domingos e feriados será das 8h00 às 18h00, com no mínimo 1h00 (uma) hora para repouso e alimentação.
- c) O trabalho em domingos deverá ter folga compensatória na semana imediatamente seguinte, sob pena dessas horas trabalhadas serem consideradas como extraordinárias, com acréscimo de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.
- d) As horas extras nestes dias serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) do valor da hora normal, podendo, também, ser compensadas ou incluídas em Banco de Horas nos limites legais estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.
- e) Para cada empregado, o trabalho em domingos deverá ser alternado no **sistema 1x1**, um domingo trabalhado e um de folga, ou no **sistema 2x2**, ou seja, dois domingos trabalhados consecutivos, seguidos de dois domingos de folga consecutivos.



f) Os feriados trabalhados na forma prevista na letra "b" acima deverão ser compensados no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, sendo que a não compensação nos prazos assinalados acima, implica no pagamento das respectivas horas com adicional de 100% (cem por cento). O prazo ora fixado, conta-se do dia seguinte ao feriado trabalhado.

g) Não haverá expediente e nem trabalho para os empregados nos seguintes feriados: 1º de janeiro (Ano Novo) e 25 de dezembro (Natal), nestas datas ficam autorizados apenas a realização de serviços relativos à manutenção, limpeza e segurança.

h) Nas lojas de comércio estabelecidas dentro ou anexa aos supermercados, hipermercados e similares, o trabalho aos domingos e feriados é regulamentado nas Convenções Coletivas da respectiva categoria econômica e profissional de cada estabelecimento.

i) os empregados cuja jornada contratual for de 6h00 de trabalho por dia e havendo prorrogação da jornada de trabalho, o intervalo passa a ser de no mínimo de 1h00. Assim, na eventualidade da jornada ser prorrogada e a empresa já ter concedido o intervalo com base na jornada de 6 horas, fica a empresa obrigada a remunerar com adicional de 50% (cinquenta por cento) as horas faltantes para completar o intervalo de 1:00 hora, sendo esta a única penalidade aplicável à espécie.

j) Autoriza-se a utilização da mão-de-obra dos empregados em domingos e feriados para aqueles que exercem atividades que envolvem a guarda patrimonial do estabelecimento e os serviços de manutenção das instalações que não possam ser suspensos nesses dias. Nesses casos fica garantido ao empregado que o repouso semanal recaia aos domingos pelo menos 02 (duas) vezes por mês, de forma que o empregado alternadamente gozará do repouso semanal aos domingos, fruindo da folga na semana que antecede/sucedee ao domingo trabalhado. A integralidade das horas trabalhadas aos domingos ou feriados será remunerada como hora extraordinária e acrescida do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

Faltas

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA- ABONO DE FALTAS À MÃE OU PAI

Fica estabelecido entre as partes que a mãe ou o pai terá abonada as faltas ao serviço, a razão de 06 (seis) dias por ano, para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, desde que justificada a ausência com o atestado médico do(a) filho(a).

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS VESTIBULAR E ENEM

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, e também quando comprovar realização das provas do ENEM. O empregado deverá informar a empresa com pelo menos 1 (um) dia de antecedência da realização dos referidos exames.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho dos empregados estudantes que comprovarem a situação de regularidade escolar no período noturno, além das 18h00min (dezoito horas), respeitando a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO DO MENOR



Nos termos do art. 413, inciso I, da CLT, fica autorizada a prorrogação da jornada de trabalho do menor, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado pela diminuição do outro, de modo a ser observado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

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

a) As prorrogações da jornada de trabalho diária e semanal serão efetuadas de acordo com a legislação vigente.

b) Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho em número não excedente a 2 (duas) horas extras diárias e no limite máximo de 30 (trinta) horas extras mensais, mediante acordo individual escrito, entre empregado e empregador, dispensada a homologação pelo Sindicato Profissional.

c) As horas objeto da presente prorrogação serão compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias após as horas laboradas.

d) Os empregados comissionistas que fizerem compensação de jornada, terão estas horas pagas com base no valor do descanso semanal remunerado.

e) Acima do limite mencionado no "item b" haverá necessidade da prévia homologação pelo Sindicato da categoria profissional.

Parágrafo Único: A utilização do Banco de Horas não impede a realização de trabalho extraordinário, nem a este prejudica, sendo mantida a eficácia da compensação prevista nesta cláusula.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, o empregado com mais de 14(quatorze) dias de serviço terá direito à remuneração de férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES

As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente os uniformes, quando seu uso for exigido, ficando o empregado obrigado a devolvê-lo por ocasião da rescisão do contrato, sob pena de ter descontado o respectivo valor na rescisão contratual.



CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL

Considerando o teor da Tese 935 fixada pelo Supremo Tribunal Federal no âmbito do ARE 1018459, fica estabelecida, a partir da vigência desta CCT, a instituição da **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina, nos termos do artigo 513 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Contribuição Assistencial será devida por todos os empregados da categoria, sindicalizados ou não, **uma única vez por ano** e no valor de **R\$ 50,00(cinquenta reais)**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O desconto da Contribuição Assistencial (anuidade de R\$50,00) deverá ser promovido pelos empregadores, junto ao salário dos respectivos empregados. O valor deverá ser descontado e recolhido quando do fechamento da folha de pagamento, que se der imediatamente posterior ao término do prazo de oposição previsto no parágrafo Quarto. O recolhimento será feito através de depósito em conta Bancária desta entidade Sindical: Caixa Econômica Federal, Agência 1284, Ouro Verde, Conta Corrente número 375-4 e PIX (78.637.824/0001-64).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Todos os empregados terão direito de oposição. Os que prestam serviços em Londrina/PR devem fazê-lo presencialmente, mediante entrega de documento escrito no Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO QUARTO: A entrega individualizada da carta de oposição se faz necessária para a verificação da vontade real do trabalhador de não contribuir com o valor mínimo de manutenção da entidade sindical, apesar de receber os benefícios da negociação coletiva, inclusive, o aumento de salário. O prazo de apresentação da oposição, independentemente da localidade do trabalho, é de 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da data do registro desta Convenção Coletiva no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO QUINTO: O não recolhimento da Contribuição Assistencial, na forma e prazos do parágrafo segundo desta cláusula, sem justificativa válida, formal (por escrito) e nos moldes dessa negociação, tornará o empregador corresponsável, de forma solidária, pelo pagamento dos valores devidos, acrescido de juros de 1% ao mês e correção monetária pelo índice IPCA-E, desde a data de vencimento.

PARÁGRAFO SEXTO: Em caso de verificação de práticas antissindicais pelos empregadores, como por exemplo: o incentivo aos empregados para a apresentação da carta de oposição, fornecimento ou elaboração de modelos de documento de oposição, entre outras, sujeitará o empregador ao pagamento de multa no valor do maior piso salarial da categoria, por empregado, multa a ser revertida em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Relembramos todos os comerciários que a contribuição assistencial é única e uma vez por ano, no valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais), e tem a natureza de retribuição pelos serviços prestados anualmente pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina, incluindo negociação de reajuste de salário, incluindo atendimento personalizado à categoria, presencial ou remoto.

A contribuição é imprescindível para a continuidade da prestação de serviços da entidade profissional.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA QUINTA – TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Considerando os benefícios e custos decorrentes da negociação coletiva, cujo resultado positivo é a convenção coletiva de trabalho; considerando que o fundamento legal da contribuição assistencial é



8

o artigo 513, alínea 'e', da CLT e; considerando que cada empresa com CNAE ou objeto social vinculado ao Sindicato Patronal signatário, associado ou não associado, deve recolher a referida contribuição, nos termos ora definidos.

§ 1º: As empresas promoverão o pagamento do valor descrito na tabela contida no Parágrafo Quinto desta cláusula, por empresa, a título de contribuição assistencial patronal, em favor do SINCOVAL – Sindicato do Comércio Varejista de Londrina e Região.

§ 2º: Esta contribuição será devida numa única oportunidade no período de vigência desta CCT.

§ 3º: As empresas estabelecidas após a data de vencimento da contribuição deverão efetuar o recolhimento até o último dia útil do mês subsequente a data de abertura da empresa.

§ 4º: As empresas representadas pela entidade patronal que optarem em exercer o direito de oposição ao recolhimento da contribuição assistencial, poderão fazê-lo no prazo de 30 (trinta) dias contados da data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, sempre encaminhando cópia do contrato social da empresa e de um documento de identificação do proprietário ou do representante legal da empresa, por qualquer dos seguintes meios:

I – Pessoalmente, por seu proprietário ou representante legal, na sede da entidade;

II – Através de ofício encaminhado à entidade, via correio eletrônico, assinado:

- a) de forma manuscrita, pelo representante legal da empresa ou;
- b) digitalmente, por certificado digital da empresa;

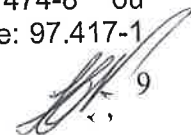
III - Por meio eletrônico, através de e-mail com domínio que identifique a empresa, para o endereço eletrônico: sincoval@sincoval.com.br

§ 5º Para as empresas constituídas e estabelecidas após a data de vencimento previsto no § 2º desta cláusula, o direito de oposição ora definido deverá ser exercido até 30 (trinta) dias contados da data do registro da empresa na Junta Comercial ou no órgão competente para o registro empresarial.

§ 6º Os integrantes da categoria econômica dos lojistas do comércio, estabelecidos em sua base territorial, deverão recolher a Contribuição Assistencial Negocial Patronal, por estabelecimento e de acordo com a tabela progressiva a seguir transcrita, com base no capital social registrado da empresa, conforme aprovação na Assembleia Geral Extraordinária realizada 16 de maio de 2024, observado o desconto de 50% (cinquenta por cento) do valor fixado aos estabelecimentos associados à entidade.

Capital Social	Valor da Contribuição
Até R\$ 10.000,00	R\$ 430,00
De R\$ 10.000,01 até R\$20.000,00	R\$ 615,00
De R\$ 20.000,01 até R\$50.000,00	R\$ 985,00
De R\$ 50.000,01 até R\$100.000,00	R\$ 1355,00
De R\$ 100.000,01 até R\$150.000,00	R\$ 1.660,00
De R\$ 150.000,01 até R\$ 200.000,00	R\$ 2.030,00
De R\$ 200.000,01 até R\$ 300.000,00	R\$ 2.465,00
Acima de R\$ 300.000,00	R\$ 3.080,00
Filial sem capital destacado	R\$ 1.355,00
Estabelecimento sem empregado	R\$ 430,00
Microempresas Individuais	R\$100,00

§ 7º - O recolhimento deverá ser realizado até o dia 15 de janeiro de 2025, em depósito identificado no Banco 104 – CEF – agência: 0394 - op: 003 - conta corrente: 474-8 ou PIX sincoval@sincoval.com.br ou no Banco 748 - Sicredi – agência: 0718 - conta corrente: 97.417-1



ou PIX 75220954000109 ou solicitando o boleto através do e-mail sincoval@sincoval.com.br informando o CNPJ da empresa.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COPIA DE DOCUMENTOS - RAIS

Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, ficam as empresas obrigadas, via protocolo a enviar cópia da RAIS aos Sindicatos dos Empregados no Comércio de Londrina – **SINDECOLON**, após a entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como da relação de admissões e dispensas de empregados (parágrafo único do artigo 1º da Lei 4.923/65) no mesmo prazo da remessa à DRT. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, não repassar a terceiros e se comprometer a tratar os dados fornecidos de acordo com a Lei 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - POLÍTICA SALARIAL

Fica ajustado entre as partes que a cada modificação da política salarial em relação ao salário mínimo vigente, as partes voltam a negociar imediatamente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As partes acordantes outorgam aos Sindicatos, competência para ajuizar perante a Justiça do Trabalho ações de cumprimento, seja de matéria salarial, seja por descumprimento de cláusulas convencionais ou matéria de direito individual, independentemente da condição de associado ou não, do empregado e do empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APLICAÇÃO DESTE INSTRUMENTO COLETIVO

Este instrumento coletivo aplica-se aos trabalhadores no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos, inclusive os estabelecimentos localizados em *Shopping Center*.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de qualquer obrigação, objeto das cláusulas e obrigações acordadas, o empregador fica obrigado a pagar ao empregado prejudicado, cumulativamente, por cláusula não cumprida, uma multa igual a 20% (vinte por cento) do maior piso salarial da categoria.


JOSE LIMA DO NASCIMENTO
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA

OVHANES
GAVA:60563796987

Assinado de forma digital por
OVHANES GAVA:60563796987
Dados: 2025.03.05 15:38:46
-03'00'

OVHANES GAVA
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA

ED NOGUEIRA DE
AZEVEDO JUNIOR

Assinado de forma digital por ED
NOGUEIRA DE AZEVEDO JUNIOR
Dados: 2025.02.28 13:49:35 -03'00'

ED NOGUEIRA DE AZEVEDO JUNIOR
Procurador
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA