

|                      |
|----------------------|
| LONDRINA-PR          |
| 46293.003662/2010-74 |
| / /2010              |
| 29 SET. 2010         |

stro

## AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

### REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**Nº DA SOLICITAÇÃO: MR052414/2010**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA**, CNPJ n. **78.637.824/0001-64**, localizado (a) à Rua Fernando de Noronha - até 813/814, 207, Centro, Londrina/PR, CEP 86.020-300, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). JOSE LIMA DO NASCIMENTO, CPF n. 045.633.799-72, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 20/04/2010 no município de Londrina/PR;

E

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA**, CNPJ n. 75.220.954/0001-09, localizado (a) à Rua Governador Parigot de Souza, 220, Caiçaras, Londrina/PR, CEP 86.015-650, representado (a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). NAJILA NABHAN, CPF n. 474.813.669-34;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 11, de 2009, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR052414/2010, na data de 28/09/2010, às 15:09:49.

\_\_\_\_\_, 28 de setembro de 2010.



JOSE LIMA DO NASCIMENTO  
Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA**



NAJILA NABHAN  
Presidente

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003409/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/09/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR052414/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46293.003662/2010-74  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/09/2010

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;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA, CNPJ n. 75.220.954/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NAJILA NABHAN;

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 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de todos os contratos de trabalho firmado entre as empresas do seguimento de supermercados, hipermercados, mercados e minimercados, representadas pela entidade sindical da categoria econômica e os empregados pertencentes à categoria profissional, em toda base territorial dos Sindicatos convenentes,** com abrangência territorial em **Alvorada do Sul/PR, Araçongas/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cafeara/PR, Cambé/PR, Centenário do Sul/PR, Florestópolis/PR, Ibiporã/PR, Itaguajé/PR, Jaguapitã/PR, Londrina/PR, Miraselva/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Rolândia/PR, Sabáudia/PR, Santa Inês/PR, Santo Inácio/PR e Sertanópolis/PR.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL MÍNIMO DE INGRESSO**

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

a) Ao empregado admitido como primeiro emprego e para o que trabalha como

pacoteiro, fica assegurado o piso inicial de R\$ 536,00 (quinhentos e trinta e seis reais).

**b)** Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, o valor será de R\$ 610,00 (seiscentos e dez reais).

**c)** Em relação ao empregado contratado como primeiro emprego, a questão relativa ao prazo do contrato será discutida e acertada mediante Aditivo a ser firmado entre os ora convenientes.

**d)** Aos empregados que trabalham nas demais funções fica assegurado o piso salarial de ingresso no valor de R\$ 536,00(quinhentos e trinta e seisreais).

**e)** Após 30 (trinta) dias o piso salarial será de R\$ 585,00 (quinhentos e oitenta e cinco reais).

**f)** Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, fica assegurado o valor de R\$ 690,00 (seiscentos e noventa reais).

**g)** As diferenças salariais decorrentes destes reajustes, incidentes nos salários pagos de 01/05/2010 a 31/08/2010, deverão ser pagas juntamente com o salário já corrigido correspondente a Setembro de 2010, até o 5º(quinto) dia útil do mês de outubro de 2010.

**h)** O pagamento das diferenças salariais aos empregados, cujo contrato de trabalho já se encontra rescindido, deverá ser realizado em uma única parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2010.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Todos os empregados integrantes do seguimento de supermercados, hipermercados, mercados e minimercados, que percebem salário superior ao piso salarial, terão os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de 1º (primeiro) de maio de 2010, mediante a aplicação do percentual de 7% (sete por cento) sobre os salários vigentes em 1º de maio de 2009.

**04.1** - Aos empregados que percebam salário superior ao piso e que foram admitidos após 1º (primeiro) de maio de 2009, será garantido o reajuste estabelecido acima ("cláusula 04"), proporcional ao tempo de serviço nos seguintes termos:

| <b>MÊS</b>    | <b>ANO</b>  | <b>TOTAL</b> |
|---------------|-------------|--------------|
| <b>MAIO</b>   | <b>2009</b> | <b>7,00%</b> |
| <b>JUNHO</b>  | <b>2009</b> | <b>6,67%</b> |
| <b>JULHO</b>  | <b>2009</b> | <b>6,29%</b> |
| <b>AGOSTO</b> | <b>2009</b> | <b>5,89%</b> |

|                  |             |              |
|------------------|-------------|--------------|
| <b>SETEMBRO</b>  | <b>2009</b> | <b>5,16%</b> |
| <b>OUTUBRO</b>   | <b>2009</b> | <b>4,84%</b> |
| <b>NOVEMBRO</b>  | <b>2009</b> | <b>4,47%</b> |
| <b>DEZEMBRO</b>  | <b>2009</b> | <b>3,97%</b> |
| <b>JANEIRO</b>   | <b>2010</b> | <b>2,79%</b> |
| <b>FEVEREIRO</b> | <b>2010</b> | <b>1,93%</b> |
| <b>MARÇO</b>     | <b>2010</b> | <b>1,36%</b> |
| <b>ABRIL</b>     | <b>2010</b> | <b>0,76%</b> |

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO**

No reajuste previsto na " cláusula 04", poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa durante o período de 1º (primeiro) de maio de 2010 a 30 (trinta) de abril de 2011, salvo nos casos decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMISSIONISTA**

Os empregados que percebam sob forma de comissões, terão como garantia de remuneração mínima o valor de R\$ 706,00 (setecentos e seis reais), devidos a partir de 01/05/2010. O empregado comissionista cujo valor das comissões ultrapasse o valor do piso salarial ora estabelecido, fica excluído desta garantia.

**06.1** - 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 pela aplicação do INPC, mês a mês, acumulada no período, ou outro índice que vier a substituí-lo.

**06.2** - 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.

**06.3 - 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 na cláusula "6.1".

**06.4** - As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados comissionistas o valor das vendas que eles realizarem sobre as quais foram calculadas as comissões.

**06.5** - Para fins de exclusivo balanço, durante o expediente normal, as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas a razão dos valores devidos a título de repouso semanal trabalhado.

**06.6** - 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 o 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**

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**

A remuneração das horas extras será de 50% (cinquenta por cento) superior à hora normal, com divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais e, o horário extraordinário não poderá exceder de duas horas por dia.

### **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 ou retorno do auxílio doença, tiver prazo superior a 15 (quinze) dias.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ESTABILIDADE PRÉ-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 nesta cláusula não prevalecerá na hipótese de dispensa por justa causa.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - OUTRAS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR**

**11.1** - 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.

**11.2** - É obrigatória a anotação em Carteira de Trabalho dos percentuais de comissões.

**11.3** - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável. Estando este impedido de acompanhar a conferência, será designado outro operador de caixa para a

execução da tarefa. Caso contrário o empregado 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUEBRA DE CAIXA**

Aos empregados de minimercados, mercados, supermercados e hipermercados que exerçam a 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) sobre o salário base percebido pelo empregado. 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 será devida 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 QUARTA - JORNADA SEMANAL**

Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados desta categoria em 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

- a) A jornada de trabalho de segunda-feira a sábado será das 08h00 às 22:00.
- b) A jornada em domingos e feriados será das 08:00 às 18:00, 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 será alternado.
- f) Os feriados trabalhados na forma prevista na letra "b" acima deverão ser compensados nos seguintes prazos:

- a) 60 (sessenta) dias quando houver no mês 1 (um) feriado.
- b) 90 (noventa) dias quando houver no mês 2 (dois) feriados, sendo que a não compensação nos prazos assinados acima, implica no pagamento das respectivas horas com adicional de 100% (cem por cento). Os prazos ora fixados, conta-se do dia seguinte ao do feriado trabalhado.
- g) Não haverá expediente e nem trabalho para os empregados nos seguintes dias: 1º de janeiro( Ano Novo), Domingo de Páscoa, 1º de maio, Dia das Mães, Dia dos Pais e 25 de dezembro (Natal).
- h) As lojas do comércio estabelecidas dentro ou anexo nos supermercados, hipermercados e similares é vedado o trabalho aos domingos e feriados.
- i) Os empregados cuja jornada contratual for de 6h00m de trabalho por dia e havendo prorrogação da jornada de trabalho, o intervalo passa a ser de no mínimo de 1h00m. Assim, na eventualidade da jornada ser prorrogada e a empresa já ter concedido o intervalo com base na jornada de 6h00m, fica a empresa obrigada a remunerar com adicional de 50% (cinquenta por cento) as horas faltantes para completar o intervalo de 1h00m, sendo esta a única penalidade aplicável à espécie.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO 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.

**15.1** - 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 1 dia seja compensado pela diminuição do outro, durante a semana, de modo a ser observado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com tolerância máxima de 30 (trinta) minutos por dia da jornada contratual.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS**

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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS Á 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).

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 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 "ítem b" haverá necessidade de prévia homologação pelo Sindicato da categoria profissional.

**18.1** - A utilização do Banco de Horas não impede a realização de trabalho extraordinário, nem a este prejudica, sendo mantida e eficaz a compensação prevista nesta cláusula.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início do período de gozo de férias dos empregados não poderá coincidir com os domingos e feriados.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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) dia.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (REVERSÃO ASSISTENCIAL)**

Por deliberação da Assembléia Geral Extraordinária da categoria, para a qual todos os integrantes foram formalmente convocados, inclusive para manifestarem oposição ao desconto, restou deliberada a cobrança da taxa de contribuição assistencial de todos os comerciários, em prol do SINDICATO dos EMPREGADOS no COMÉRCIO de LONDRINA, independentemente de ser associado ou não, considerando a condição de todos os trabalhadores serem representados por esta entidade sindical e beneficiários das disposições constantes na presente CONVENÇÃO COLETIVA de

TRABALHO, no percentual equivalente a 4% (quatro por cento) descontada da remuneração integral de Setembro/2010, que será recolhida até o dia 10 de outubro de 2010, sendo que o valor deste desconto não poderá ser superior a R\$ 180,00 (cento e oitenta reais), excluindo-se as diferenças salariais havidas a partir de 01/05/2010; e 4% (quatro por cento) descontada da remuneração integral do mês de novembro/2010, que será recolhida até o dia 10 de dezembro de 2010, sendo que o valor deste desconto não poderá ser superior a R\$ 180,00 (Cento e oitenta reais), cujas importâncias deverão ser recolhidas na conta nº 375-4, Caixa Econômica Federal, Agência Ouro Verde - Londrina - Paraná, através de bloqueto de cobrança, fornecido pela entidade sindical dos trabalhadores, pagável em qualquer agência bancária.

**22.1** - Os empregados individualmente terão direito de oposição a ser manifestado diretamente no Sindicato Profissional, através de correspondência manuscrita, no prazo de até 10 (dez) dias contados da data do registro desta Convenção.

**22.2** - Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido de multa estabelecida no artigo 600 da CLT, além de multa estipulada na cláusula 25, que neste caso será em favor da entidade sindical.

**22.3** - Será obrigatório o desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (MAIO) com prazo de 30 (trinta) dias para recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Haverá o recolhimento a favor do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE LONDRINA (SINCOVAL), entidade patronal com base territorial nos municípios de: ASSAÍ, BELA VISTA DO PARAÍSO, CAMBÉ, CENTENÁRIO DO SUL, IBIPORÃ, JATAIZINHO, LONDRINA, NOVA AMÉRICA DA COLINA, ORTIGUEIRA, PRIMEIRO DE MAIO, RANCHO ALEGRE, ROLANDIA, SANTA CECÍLIA DO PAVÃO, SANTO ANTONIO DO PARAÍSO, SÃO JERONIMO DA SERRA, SÃO SEBASTIÃO DA AMOREIRA, SERTANEJA, SERTANÓPOLIS, URAÍ, ALVORADA DO SUL, ARAPONGAS, CAFEARA, COLORADO, CONGONHINHAS, FLORESTOPOLIS, GUARACI, ITAGUAJE, JAGUAPITÃ, LEÓPOLIS, LUPIONÓPOLIS, MIRASSELVA, MUNHOZ DE MELLO, NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS, NOVA FATIMA, NOVA SANTA BÁRBARA, PARANAPOEMA, PITANGUEIRAS, PORECATU, SABÁUDIA, SANTA FÉ, SANTA INÊS, SANTO INÁCIO, SAPOPEMA e TAMARANA, de duas Taxas de Reversão Assistencial, devendo a primeira ser recolhida até 15 de Setembro de 2010, no valor de R\$ 60,00 (Sessenta reais) para as micro-empresas, R\$ 120,00 (Cento e vinte reais) para as pequenas empresas e R\$ 240,00 (Duzentos e quarenta reais) para as demais empresas, acrescido de 1% (um por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do

mês de maio de 2010, devendo, para gozar do benefício, anexar comprovante de seu enquadramento como micro ou pequena empresa. A segunda parcela (conforme Assembléia Geral Extraordinária do dia 11 de agosto de 2009) a ser recolhida até o dia 22 de novembro de 2010, no valor de R\$ 60,00 (Sessenta reais) para as micro-empresas; R\$ 120,00 (Cento e vinte reais) para as pequenas empresas e R\$ 240,00 (Duzentos e quarenta reais) para as demais empresas, acrescido de 1% (um por cento) para todas as empresas, sobre o total bruto da folha de pagamento do mês de outubro de 2010.

Os recolhimentos serão devidos por todos os integrantes da categoria econômica, sindicalizados ou não, associados ou não, pela matriz e pela filial, representados pelo Sindicato do Comércio Varejista de Londrina, em sua base territorial e, deverão ser recolhidos em qualquer agência bancária até a data do vencimento ou, após o vencimento, na agência 1582-2 do Banco de Brasil S/A, conta nº 12.585-7. As guias para os referidos recolhimentos serão fornecidas pelo Sindicato da categoria patronal.

Fica ressalvado o direito do empregador de oferecer recusa a este recolhimento, oposição a ser manifestada diretamente ao sindicato patronal, através de correspondência protocolizada no prazo de 10 (dez) dias antes da data designada para recolhimento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INADIMPLÊNCIA DE CLÁUSULA DA REVERSÃO SALARIAL**

O inadimplemento das “ cláusulas 22 e 23” sujeitarão às penalidades da cláusula 25 da presente Convenção, sem prejuízo das medidas legais cabíveis e outras sanções legais.

**24.1** - No ato de homologação da rescisão de contrato de trabalho do empregado, a empresa deverá comprovar o recolhimento da taxa de Reversão Assistencial e Contribuição Sindical Patronal, referente aos últimos seis meses, sem que isso traga óbice à homologação.

**24.2** - A infração das cláusulas 22 e 23 da presente Convenção sujeitará o infrator às penalidades previstas no artigo 600 da CLT, além de poder ser cobrada pela via ação de cumprimento.

**24.3** - A cobrança da Taxa de Reversão Assistencial Patronal e Contribuição Assistencial devidas aos Sindicatos convenientes será ajuizada, em caso de inadimplemento, perante a Justiça do Trabalho, conforme disposto no artigo 114, *caput*, e incisos I, VII e IX, da Constituição Federal.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 pelo empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As partes convenientes comprometem-se em manter em funcionamento a CCP - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, criada na vigência da CCT - 2000/2001, prevista na Lei 9.958, de 12/01/2000, mantendo-se os objetivos previstos na respectiva legislação, bem como em estatuto próprio.

**28.1** - A CCP funcionará aplicando-se as disposições previstas no Título VI - A Das Comissões de Conciliação Prévia - da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pela Lei nº 9.958/2000.

**28.2** - Mantém-se a atribuição já conferida à CCP de poder intermediar e

arbitrar, na forma legal, podendo, inclusive, ampliar sua competência para incorporar, de forma paritária e mediante anuência expressa dos interessados, outros Sindicatos, inclusive de outras categorias e Municípios do Estado do Paraná, conforme previsão estatutária.

**28.3** - A CCP funcionará em dia e horário determinado por seus representantes legais, em local cedido provisoriamente pela entidade conveniente representativa da categoria econômica, sito na Rua Ana Néri, 300 - 3º andar - sala 311, Jd. Petrópolis - Londrina/PR, podendo ser alterado o local conforme conveniência das partes.

JOSE LIMA DO NASCIMENTO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA

NAJILA NABHAN

Presidente

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA

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