

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR005129/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/11/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR066906/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46293.002196/2012-71  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/11/2012

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). YUKIO AGITA;

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 2012 a 30 de abril de 2013 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 especificamente ao seguimento de hipermercados, supermercados, mercados e minimercados, representados 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, Arapongas/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 MINIMO DE INGRESSO**

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

- a)** Ao empregado admitido como primeiro emprego e para o quem trabalha como pacoteiro, fica assegurado o piso inicial de R\$640,00 (seiscentos e quarenta reais).
- b)** Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, o valor será de R\$728,00 (setecentos e vinte e oito reais).

- c) Aos empregados que trabalham nas demais funções fica assegurado o piso salarial de ingresso no valor de R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais).
- d) Após 30 (trinta) dias o piso salarial será de R\$698,00 (seiscentos e noventa e oito reais).
- e) Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, fica assegurado o valor de R\$823,00 (oitocentos e vinte reais).
- f) 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.
- g) As diferenças salariais decorrentes destes reajustes, incidentes nos salários pagos de 01/05/2012 a 30/09/2012, deverão ser pagos juntamente com o salário já corrigido correspondente a outubro de 2012, até o 5º (quinto) dia útil do mês de novembro de 2012.
- 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 novembro de 2012.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Todos os empregados integrantes do seguimento de hipermercados, supermercados, 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 2012, mediante a aplicação do percentual de 8,0% (oito por cento) sobre os salários vigentes em 1º (primeiro) de maio de 2011.

**04.1** - Aos empregados que percebam salário superior ao piso e que foram admitidos após 1º (primeiro) de maio de 2011, será garantido o reajuste estabelecido acima (**“cláusula 04”**), proporcional ao tempo de serviço nos seguintes termos:

<b>ANO</b>	<b>MÊS</b>	<b>ÍNDICE ACUMULADO</b>	
2011	MAIO	0.57%	8.00%
2011	JUNHO	0.22%	7.02%
2011	JULHO	0.00%	6.66%
2011	AGOSTO	0.42%	6.66%
2011	SETEMBRO	0.45%	5.94%
2011	OUTUBRO	0.32%	5.18%
2011	NOVEMBRO	0.57%	4.64%
2011	DEZEMBRO	0.51%	3.69%
2012	JANEIRO	0.51%	2.84%
2012	FEVEREIRO	0.39%	1.99%
2012	MARÇO	0.18%	1.35%
2012	ABRIL	0.64%	1.05%

**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 2011 a 30 (trinta) de abril de 2012, salvo nos casos decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

## **CLÁUSULA SEXTA - COMISSIONISTA**

Os empregados que percebam sob a forma de comissões, terão como garantia de remuneração mínima o valor de R\$842,00 (oitocentos e quarenta e dois reais), devidos a partir de 01/05/2012.

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 monetariamente 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 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.

**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 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 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.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

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

**11.2** - 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 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 eventual diferenças apuradas.

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

Aos empregados de mini-mercados, mercados, supermercados e hipermercados 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 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 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 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) ou mais feriados, sendo que a não compensação nos prazos assinalados acima, implica no pagamento das respectivas horas com adicional de 100% (cem por cento). Os prazos ora fixados, conta-se do dia seguinte ao 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, 25 de dezembro (Natal) e Dia da Consciência Negra, 20 de Novembro.
- h)** Nas lojas de comércio estabelecidas dentro ou anexa aos supermercados, hipermercados e similares o trabalho aos domingos e feriados é regulamentado nos seguintes termos:
  - h.1)** as horas extras realizadas em domingos serão remuneradas com o adicional de 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal e as horas extras realizadas em feriados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo da obrigatoriedade de concessão de folga compensatória ao longo da semana imediatamente seguinte;
  - h.2)** para cada empregado, o trabalho em domingos será alternado.
- 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 de a jornada ser prorrogada e a empresa já ter concedido o intervalo com base na jornada de 6h00 horas, fica a empresa obrigada a remunerar com adicional de 50% (cinquenta por cento) as horas faltantes para completar o intervalo de 1h00, sendo esta a única penalidade aplicável à espécie.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO DE ESTUDANTES**

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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - BANCO DE HORAS**

A utilização do Banco de Horas não impede a realização de trabalho extraordinário, nem a este prejudica, sendo mantida à eficácia da compensação prevista na cláusula 21

#### **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 uma dia seja compensado pela diminuição do outro, de modo a ser observado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FÉRIAS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FERIAS PROPORCIONAIS**

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

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 COMERCIO de LONDRINA, independentemente de ser associado ou não, considerando a condição de todos os trabalhadores representados por esta entidade sindical e beneficiários das disposições constantes na presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, no percentual equivalente a 8% (oito por

cento), descontada da remuneração integral de novembro/2012, que será recolhida até o dia 10 de dezembro de 2012, sendo que o valor deste desconto não poderá ser superior a R\$ 380,00 (Trezentos e oitenta reais), excluindo-se as diferenças salariais havidas a partir de 01/05/2012, cujas importâncias deverão ser recolhidas na conta nº 375-4, da Caixa Econômica Federal, agência Ouro Verde-Londrina-PR, através de boleto de cobrança, fornecido pela entidade sindical dos trabalhadores, pagável em qualquer agência bancária.

Parágrafo 1º - Os empregados individualmente terão direito de oposição a ser manifestado diretamente no Sindicato Profissional, através de correspondência manuscrita, no prazo de até 30(trinta) dias contados da data do registro desta Convenção.

Parágrafo 2º - 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 da multa estipulada na cláusula 21, que neste caso será em favor da entidade sindical.

Parágrafo 3º - 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 anterior.

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

Haverá o recolhimento em favor do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE LONDRINA (SINCOVAL), entidade patronal com base territorial nos municípios de: ALVORADA DO SUL, ARAPONGAS, ASSAÍ, BELA VISTA DO PARAÍSO, CAFEARA, CAMBÉ, CENTENÁRIO DO SUL, COLORADO, CONGOINHAS, FLORESTÓPOLIS, GUARACI, IBIPORÃ, ITAGUAJÉ, JAGUAPITÃ, JATAIZINHO, LEÓPOLIS, LONDRINA, LUPIONÓPOLIS, MIRASSELVA, MUNHOZ DE MELO, NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS, NOVA AMÉRICA DA COLINA, NOVA FÁTIMA, PARANAPOEMA, PITANGUEIRAS, ORTIGUEIRA, PORECATU, PRIMEIRO DE MAIO, RANCHO ALEGRE, ROLÂNDIA, SABÁUDIA, SANTA CECÍLIA DO PAVÃO, SANTA FÉ, SANTA INÊS, SANTO ANTONIO DO PARAÍSO, SANTO ANTONIO DA PLATINA, SANTO INÁCIO, SÃO JERONIMO DA SERRA, SÃO SEBASTIÃO DA AMOREIRA, SAPOPEMA, SERTANEJA, SERTANÓPOLIS, URAÍ, TAMARANA, de duas Taxas de Reversão Assistencial, devendo a primeira ser recolhida até 15 de NOVEMBRO de 2012 em função do vencimento em 15 de julho de 2012 e a presente Convenção Coletiva de Trabalho ter sido registrada em novembro no MTE, no valor de R\$69,00 (sessenta e nove reais) para as microempresas e microempresa individual, R\$138,00 (cento e trinta e oito reais) para as pequenas empresas e R\$276,00 (duzentos e setenta e seis reais) para demais empresas, acrescido de 1% (um por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês de maio de 2012, devendo, para gozar do benefício, anexar comprovante de seu enquadramento como micro ou pequena empresa. A segunda parcela a ser recolhida até o dia 15 de DEZEMBRO de 2012, em função do vencimento em 15 de novembro de 2012 e a Convenção Coletiva de Trabalho ter sido registrada em novembro no MTE no valor de R\$69,00 (sessenta e nove reais) para as microempresas e microempresa individual, R\$138,00 (cento e trinta e oito reais) para as pequenas empresas e R\$276,00 (duzentos e setenta e seis 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 2012.

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 do 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 SEXTA - INADIMPLÊNCIA DE CLÁUSULA DE REVERSÃO SALARIAL**

O inadimplemento das “ cláusulas 24 e 25” sujeitarão as penalidades da "cláusula 30" da presente Convenção, sem prejuízo das medidas legais cabíveis e outras sanções legais.

**26.1** - 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.

**26.2** - A infração das cláusulas 24 e 25 da presente Convenção sujeitará o infrator às penalidades previstas no artigo 600 da CLT, além de poder ser cobrada pela via ação de cumprimento.

**26.3** - 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**

### **Outras Disposições**

## **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 pelo empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

**29.1** - 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.

**29.2** - 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.

**29.3** - 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.

### **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

YUKIO AGITA  
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> .