

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003356/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/12/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR069358/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.103292/2019-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/12/2019

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MERCADOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS DO ESTADO DO PARANA - SISMEPAR, CNPJ n. 10.992.464/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVERTON MUFFATO;

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 2019 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, mercados, minimercados, supermercados e hipermercados, 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, Bela Vista do Paraíso/PR, Cafeara/PR, Centenário do Sul/PR, Florestópolis/PR, Itaguajé/PR, Jaguapitã/PR, Jardim Olinda/PR, Lupionópolis/PR, Miraselva/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Paranapoema/PR, Pitangueiras/PR, Porecatu/PR, Prado Ferreira/PR, Primeiro de Maio/PR, Sabáudia/PR, Santa Inês/PR, Santo Inácio/PR e Tamarana/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 quem trabalha como empacotador, fica assegurado o piso inicial de R\$ 1081,00 (um mil e oitenta e um reais).

**a.1)** Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, o empacotador passará a receber o valor de R\$ 1.230,00 (um mil duzentos e trinta reais).

**b)** Aos empregados que trabalham nas demais funções fica assegurado o piso salarial de ingresso no valor de R\$ 1081,00 (um mil e oitenta e uma reais).

**b.1)** Após 30 (trinta) dias o piso salarial será de R\$ 1.179,00 (um mil cento e setenta e nove reais).

**b.2)** Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, fica assegurado o valor de R\$ 1.390,00 (um mil

trezentos e noventa reais).

**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, incidentes nos salários pagos de 01/05/2019 a 30/11/2019, serão pagos em folha complementar, até o dia **10 de janeiro de 2020**, respeitando a “antecipação salarial compensável” já concedida.

**e)** O pagamento das diferenças salariais aos empregados, cujo contrato de trabalho já se encontra rescindido, deverá ser realizado em uma única parcela até o dia **10 de janeiro de 2020**.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Todos os empregados integrantes do segmento de mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos, 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 2019, mediante a aplicação do percentual de 5,07% (cinco virgula zero sete por cento) sobre os salários vigentes em 1º (primeiro) de maio de 2018.

**04.1** - Aos empregados que percebam salário superior ao piso e que foram admitidos após 1º (primeiro) de maio de 2018, será garantido o reajuste estabelecido acima (“cláusula 04”), proporcional ao tempo de serviço nos seguintes termos:

<b>MÊS</b>	<b>ANO</b>	<b>ACUMULADO</b>
MAIO	2018	5,07%
JUNHO	2018	4,62%
JULHO	2018	3,14%
AGOSTO	2018	2,89%
SETEMBRO	2018	2,89%
OUTUBRO	2018	2,58%
NOVEMBRO	2018	2,17%
DEZEMBRO	2018	2,43%
JANEIRO	2019	2,28%
FEVEREIRO	2019	1,92%
MARÇO	2019	1,37%
ABRIL	2019	0,60%

### **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 durante o período de 1º (primeiro) de maio de 2018 a 30 (trinta) de abril de 2019, salvo nos casos decorrentes 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\$1.424,00 (um mil quatrocentos e vinte e quatro reais), devidos a partir de 01/05/2019. 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 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 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 eventuais diferenças apuradas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 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 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 dias: 1º de janeiro (Ano Novo), Domingo de Páscoa, Dia das Mães 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.
- k)** A jornada de trabalho no dia 24/12/2019 e 31/12/2019 será das 8:00 às 18:00 horas.
- l)** A jornada de trabalho nos dias 22/12/2019 e 30/12/2019 poderão ser estendidas até às 21:00 horas.

## Faltas

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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.

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

## Férias e Licenças

### Duração e Concessão de Férias

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL

Considerando-se que o Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina, desde o ano de 2012, não cobra nenhum tipo de taxa de Contribuição Assistencial, considerando-se que a Contribuição Sindical deixou de ser de recolhimento obrigatório, e ainda que esta entidade não recebe nenhum tipo de recurso para sua manutenção, seja do Governo Federal, Estadual, Municipal ou de outras instituições, sendo mantida exclusivamente pelos empregados da categoria; e ainda, considerando-se a autorização da Assembleia Geral da Categoria, onde foram convocados todos os comerciários, independente de associados ou não, fica estabelecido por esta CCT a instituição da TAXA PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL LABORAL, mediante o desconto de valor equivalente a **4,00% (quatro por cento) do Piso Salarial previsto no item “b2” desta CCT**, de todos os empregados associados ou não ao Sindicato, por empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Esta contribuição, deverá ser recolhida até o 10º (décimo) dia de Fevereiro de 2020, em favor do Sindicato Profissional, na agência da Caixa Econômica Federal, agência 1284, Ouro Verde, conta corrente número 375-4.

**Parágrafo Segundo:** Ficam excluídas de qualquer desconto da Contribuição para Custeio e Manutenção da Entidade Sindical previsto no caput desta cláusula, os valores pagos a título de DIFERENÇAS SALARIAIS retroativas a MAIO/2019.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados, individualmente, terão direito de oposição a ser manifestado diretamente no Sindicato Profissional, através de correspondência manuscrita, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do registro desta convenção.

**Parágrafo Quarto:** Em caso de não recolhimento dos valores descontados até as datas aprazadas, os empregadores arcarão com a obrigação, acrescido da multa prevista no Art. 600 da CLT, além da multa estipulada no final dessa Convenção, em favor do Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quinto:** Será obrigatório o desconto da Contribuição para Custeio e Manutenção da Entidade Sindical dos novos empregados admitidos nas empresas após a data-base, com prazo de 30 (trinta) dias para recolhimento, salvo se tiver recolhido, comprovadamente no emprego anterior.

**Parágrafo Sexto:** Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, no prazo de até 15 dias antes da audiência designada, para, querendo, intervir na relação processual conforme seu interesse.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CÓPIA DE DOCUMENTOS - RAIS**

Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, ficam as empresas obrigadas a enviar cópia da RAIS, via protocolo, aos Sindicatos dos Empregados no Comércio de Londrina – SINDECOLON mediante solicitação expressa, 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.

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - POLITICA 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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.

**EVERTON MUFFATO**

Presidente

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MERCADOS, MINIMERCADOS,  
SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS DO ESTADO DO PARANA - SISMEPAR**

JOSE LIMA DO NASCIMENTO  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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