

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002244/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/08/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049006/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.200521/2023-00
DATA DO PROTOCOLO: 30/08/2023

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

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

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS EM MERCADOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS DE LONDRINA, CNPJ n. 10.429.036/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GABRIEL BATISTA FERRAZ DOS SANTOS;

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 2023 a 30 de abril de 2024 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 **Arapongas/PR, Cambé/PR, Ibiporã/PR, Londrina/PR, Rolândia/PR e Sertãozinho/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Fica assegurado a partir de **1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024**, a todos os trabalhadores que ingressarem na categoria, nos cargos ou funções abaixo relacionadas, os seguintes salários normativos a partir de 90 (noventa) dias, para jornada de 44 horas semanais.

- a) Contínuo, empacotador, office-boy ou equivalentes e empregados em período de experiência – Salário Mínimo Nacional;
- b) Demais cargos ou Funções - **R\$ 1.723,00 (um mil setecentos e vinte e três reais)** mensais;
- c) O Aprendiz fará jus ao salário mínimo nacional, proporcionalmente às horas trabalhadas;

d) Fica garantido ao açougueiro o piso salarial de **R\$ 1.890,00 (um mil oitocentos e noventa reais)**.

d.1) Fica garantido ao auxiliar de açougueiro o piso da categoria (item "b"), a partir da contratação, desde que comprovado em CTPS, ao menos 6 (seis) meses de experiência na função.

01. COMISSIONADOS:

a) Garantia de remuneração: **R\$ 1.793,00 (um mil setecentos e noventa e três reais)**;

b) Cálculo de Férias, Aviso Prévio e 13º Salário: Para cálculo de férias gozadas ou indenizadas e Aviso Prévio, adotar-se-á a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses corrigidos pelo INPC ou o índice oficial que o substituir. O 13º salário será corrigido mensalmente no exercício anual.

Parágrafo Único: Os valores ora ajustados neste Instrumento Coletivo devem ser quitados em folha de pagamento suplementar em até 90 (noventa) dias do registro deste instrumento coletivo, inclusive os retroativos a **1º de maio de 2023**, sem acréscimos ou penalidades, podendo ser compensados todos os aumentos, as antecipações e os abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa durante o período de **1º de maio de 2022** até o registro da presente CCT, salvo nos casos decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem. Os empregados dispensados nesse período os valores ora ajustados deverão ser pagos através de rescisão complementar no prazo de 30 dias do registro do instrumento coletivo.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **primeiro de maio de 2023** aos trabalhadores integrantes da categoria de Mercados, Mercearias, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Lojas de Atacarejos (atacado e varejo no mesmo local), admitidos até a data de **30 de abril de 2022**, será concedida correção salarial de **4% (quatro por cento)**, e após essa data, proporcionalmente à data da sua contratação, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho, garantidos os valores dos pisos salariais discriminados neste instrumento como remuneração mínima.

Parágrafo Primeiro: Serão compensadas automaticamente todas as antecipações concedidas, salvo as decorrentes de término de aprendizado, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, com a assistência dos sindicatos convenientes, a fim de estabelecer condições diversas do que trata o "caput" desta cláusula.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS

Fica o empregador autorizado a descontar em folha de pagamento mensal do empregado, adiantamentos salariais, vale-farmácia, assistência médica, mensalidade sindical ou de associação e outros, desde que haja consentimento por escrito do empregado e que este desconto não ultrapasse 70% (setenta por cento) da remuneração.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - DIA DO TRABALHADOR EM SUPERMERCADOS

Em razão da celebração do Dia do Trabalhador em Supermercados (30/10 - Dia do Comerciante), as empresas concederão no dia do aniversário de seus empregados, um dia de folga ou o pagamento de um abono na folha de pagamento no mês do aniversário do trabalhador, no valor equivalente a 1/30 (um trinta avos) do maior piso salarial ora convencionado, em caráter indenizatório, **de acordo com o artigo 457, parágrafo 2º da CLT.**

Parágrafo Primeiro: Os trabalhadores aniversariantes, em datas anteriores ao registro desta CCT, que não gozaram do benefício correspondente ao período de vigência 2023/2024 ou seja, a partir de 01 de maio de 2023, deverão conceder a respectiva folga em até 90 (noventa) dias ou pagar o abono com a folha de salário do mês subsequente ao registro deste instrumento coletivo, sem acréscimos ou penalidades.

Parágrafo Segundo: São elegíveis ao benefício previsto nesta cláusula **somente os trabalhadores associados** ao Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em mercados, minimercados, supermercados e hipermercados de Londrina – SIEMERC, em dia com as obrigações perante o sindicato.

Parágrafo Terceiro: O sindicato laboral deverá encaminhar a lista com os empregados beneficiários às empresas, mensalmente no dia 20 de cada mês para o pagamento dos aniversariantes no mês subsequente ou a escala de folga dos empregados, conforme o caso.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

Considerando-se que é lícita a regulamentação por instrumento normativo coletivo do tema e que a concessão do benefício em dinheiro não tem o condão de alterar a natureza jurídica do benefício, estabelecem as partes, a faculdade do empregador, antecipar em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento o valor equivalente ao vale-transporte mensalmente devido, nos termos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos de Recurso Extraordinário no 478.410, em 10 de março de 2010, tendo como Relator o Ministro Eros Grau.

Parágrafo Primeiro: São elegíveis para o pagamento do vale transporte em dinheiro os trabalhadores que necessariamente se utilizariam do transporte público para o deslocamento de ida e volta ao trabalho.

Parágrafo Segundo: Em caso de faltas justificadas ou não do empregado, o empregador poderá compensar o valor dos dias não utilizados, do valor a ser creditado no fechamento da folha do mês imediatamente posterior.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA OITAVA - 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 possuam plano de seguro de vida com prêmio equivalente ou superior.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA NONA - RESCISÃO

O pagamento das verbas rescisórias, incluindo-se a multa do FGTS em caso de dispensa sem justa causa segue o que determina o Art. 477 da CLT.

Parágrafo Primeiro: Nas rescisões contratuais dos empregados que contarem com menos de 1 (um) ano de trabalho, o pagamento das verbas, prevalecem os prazos do Art. 477 da CLT e a entrega do Termo de Rescisão e demais guias deverá ser observado o limite máximo de 10 (dez) dias do encerramento do contrato.

Parágrafo Segundo: As rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano de vigência, deverão ser homologadas pelo sindicato profissional.

Parágrafo Terceiro: No caso de homologação de pessoas falecidas, deverá ser apresentada no ato da homologação a certidão de óbito, declaração de dependentes expedida pelo INSS, documento com foto da pessoa que irá representar a pessoa falecida.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio dado pelo empregador ao empregado será em conformidade com a Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011.

Parágrafo Primeiro: O empregado dispensado pelo empregador que comprovar a obtenção de novo emprego, deverá ser dispensado do cumprimento do aviso prévio, ou dos dias restantes deste aviso, recebendo apenas pelos dias trabalhados no período, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal de 10 (dez) dias, a contar da data originalmente prevista para término do aviso prévio, conforme prevê o art. 477 da CLT, sem qualquer desconto dos dias restantes deste aviso prévio, em conformidade com a Súmula nº 276 do TST.

Parágrafo Segundo: O aviso prévio dado pelo empregador ao empregado será proporcional ao tempo de serviço, considerando-se o mínimo de 30 (trinta) dias e o máximo de 90 (noventa) dias, ou de acordo com a seguinte tabela:

Tempo de serviço	Nº de dias do aviso	Tempo de serviço	Nº de dias do aviso
Até 1 ano	30 dias	Acima de 11 anos	63 dias
Acima de 1 ano	33 dias	Acima de 12 anos	66 dias
Acima de 2 anos	36 dias	Acima de 13 anos	69 dias
Acima de 3 anos	39 dias	Acima de 14 anos	72 dias
Acima de 4 anos	42 dias	Acima de 15 anos	75 dias
Acima de 5 anos	45 dias	Acima de 16 anos	78 dias
Acima de 6 anos	48 dias	Acima de 17 anos	81 dias
Acima de 7 anos	51 dias	Acima de 18 anos	84 dias
Acima de 8 anos	54 dias	Acima de 19 anos	87 dias
Acima de 9 anos	57 dias	Acima de 20 anos	90 dias
Acima de 10 anos	60 dias		

Parágrafo Terceiro: No caso de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias com redução de 02 (duas) horas diárias, ou 23 (vinte e três) dias corridos, com a redução de 07 (sete) dias, nos termos do art.488 da CLT, cuja opção ficará a critério do empregado, sendo que os dias adicionais de aviso prévio (acima de 30 (trinta) dias, conforme tabela acima) deverão ser indenizados, garantindo-se a integração no tempo de serviço para todos os efeitos legais, devendo constar como data do desligamento na carteira de trabalho o último dia do aviso indenizado.

Parágrafo Quarto: É vedado ao empregador determinar ao empregado cumprir o aviso prévio em casa, devendo em tal hipótese, indenizar o respectivo período.

Parágrafo Quinto: O empregado comissionista que cumprir o aviso prévio (com jornada reduzida ou durante a redução de 07 (sete) dias corridos, terá que receber pelas horas ou pelos dias em que estiver dispensado por força do aviso prévio, apurando-se a média das comissões para os dias ou horas, conforme o caso.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão anotadas a função exercida e o salário a ser recebido, bem como o contrato de experiência e o prazo de sua duração. Quando se tratar de vendedores comissionados, deverá estar especificado na CTPS o percentual da comissão que será acrescido ao DSR para compor o salário final. O prazo para devolução da Carteira de Trabalho ao empregado após as devidas anotações deverá seguir o que determina o art. 29 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão obrigatoriamente, aos empregados, comprovante de pagamento ou contracheque, especificando o nome da empresa, o nome do empregado, detalhando as parcelas pagas e, de igual modo,

os descontos efetuados, inclusive o valor do recolhimento do FGTS. O comprovante de pagamento poderá ser fornecido por meio eletrônico, dispensando-se a assinatura do empregado, quando o salário for pago mediante depósito bancário ou qualquer outro meio eletrônico.

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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA MÃE

A empregada gestante terá estabilidade de emprego, desde o início da gestação, até 30 (trinta) dias após o término da estabilidade constitucional.

Parágrafo Primeiro: A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. As empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, poderão prorrogar por mais 60 (sessenta) dias a duração da licença maternidade.

Parágrafo Segundo: Fica assegurado à empregada o direito a 02 (dois) intervalos de meia hora, ao longo da jornada de trabalho para a amamentação conforme disposto no Art. 396 da CLT. Sendo considerado o período de amamentação de extrema importância para o desenvolvimento do recém-nascido. Por esse motivo, até que o bebê complete seis meses, a legislação trabalhista assegura à mãe tal direito. O prazo de amamentação poderá ultrapassar os 6 (seis) meses, caso o exija a saúde da criança, em conformidade com o art. 396, §1º da CLT.

Parágrafo Terceiro: Vale destacar que os intervalos para a amamentação são além daqueles já concedidos normalmente a todos os trabalhadores, possibilitando-se ainda que empresa e empregadas possam pactuar acordo de flexibilização desse horário.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 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 QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA

Para efeito de aposentadoria, gozará de estabilidade provisória pelo prazo do último ano a que estiver comprovadamente a encerrar o período aquisitivo do benefício, o empregado que durante a vigência do Instrumento Coletivo de Trabalho completar 10 (dez) anos de serviços prestados ao mesmo empregador e que comprove em Carteira de Trabalho se encontrar a 01 (um) ano da obtenção do benefício. A estabilidade provisória prevista nesta cláusula não prevalecerá na hipótese de dispensa por justa causa.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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, esta poderá 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.

Parágrafo Primeiro: Empregados que exerçam a função de caixa, receberão adicional mensal de 8% (oito por cento) sobre seu salário a título de "Quebra de Caixa", sem incorporação ao salário, apenas devido para que o empregador possa proceder aos descontos das diferenças de caixa verificadas mediante a presença do operador. Acrescentamos que o valor será suportado pelo empregado em parcelas, caso o valor a ser descontado ultrapasse sua remuneração mensal.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CHEQUES SEM FUNDOS

O empregador somente poderá cobrar de seu empregado o valor referente a recebimentos de cheques devolvidos, se houver descumprimento pelo empregado das normas preestabelecidas pelo empregador para o procedimento.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ABERTURA DOS SUPERMERCADOS E CONGÊNERES

Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados desta categoria em 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão adotar a flexibilização de jornada diária, respeitando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que poderá ser desempenhada nas seguintes condições.

- a) De segunda-feira a sábado, das 5h00 à 01h00.
- b) Aos domingos e feriados será das 5h00 às 24h00.
- c) O trabalho em domingos (DSR) poderá ser compensado mediante concessão de folga ao longo da semana imediatamente anterior ou seguinte, ou pago em dobro.

- d)** Nos termos da Lei 605/49 regulamentado pela Portaria/MTP N° 671, de 8 de Novembro de 2021, fica permitido permanentemente o trabalho em domingos e feriados nos termos deste Instrumento Coletivo de Trabalho. O repouso semanal remunerado deverá coincidir pelo menos uma vez no período máximo de 3 (três) semanas, com o domingo, independente de gênero, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho, bem como às cláusulas do presente Instrumento Coletivo de Trabalho.
- e)** O trabalho em feriados poderá ser compensado mediante concessão de folga no período de 90 (noventa) dias ou pago em dobro.
- f)** Os profissionais que atuam em serviços de Vigilância, Limpeza, Manutenção e Reposição não estão sujeitos aos limites de dias e horários previstos neste instrumento.
- g)** Não havendo disponibilidade de transporte coletivo público nos horários destinados aos deslocamento dos trabalhadores ao trabalho e no retorno para casa, obriga-se o empregador a fornecer ou custear as despesas com o transporte.
- h)** As empresas de **Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Atacarejos (Atacado e Varejo no mesmo local)**, através desse instrumento acordam que somente nos seguintes dias de feriados não utilizarão a mão de obra dos seus empregados em seus estabelecimentos:

Data	Dia/Semana	Evento	Procedimento
25/12/2023	Segunda-Feira	Natal	Fechado
01/01/2024	Segunda-Feira	Confraternização	Fechado

- i)** No Domingo de Páscoa (31/03/2024), e no feriado do Dia do Trabalhador (01/05/2024), fica permitido a manutenção das atividades dos **Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados e atacarejos (atacado e varejo no mesmo estabelecimento)**, desde que haja a anuência dos empregados, que deverá ser elaborada por Termo de Adesão protocolado no Sindicato Laboral com até 5 (cinco) dias de antecedência das respectivas datas, o documento poderá ser elaborado conjuntamente para as duas datas desde que seja expressamente discriminado, no termo deverá constar a identificação dos empregados e suas respectivas assinaturas. As condições estabelecidas neste item, não isentam a empresa das obrigações previstas em lei e neste instrumento quanto aos feriados trabalhados, devendo ser concedida a folga compensatória respectiva ao dia trabalhado ou o pagamento em dobro, quando não compensado no prazo estabelecido de 90 (noventa) dias, conforme Súmula 146 do TST e art. 9º da Lei 605/49.

- j)** Serão considerados feriados nacionais sendo devida a compensação ou pagamento de horas trabalhadas em dobro conforme previsão na Súmula 146 do TST e no art. 9º da Lei 605/49, os discriminados no quadro abaixo:

Data	Dia/Semana	Evento	Procedimento
07/09/2023	Quinta-feira	Independência	Compensatório
12/10/2023	Quinta-feira	Nossa Senhora Aparecida	Compensatório
02/11/2023	Quinta-feira	Finados	Compensatório
15/11/2023	Quarta-feira	Proclamação da Republica	Compensatório
29/03/2024	Sexta-feira	Sexta-Feira Santa	Compensatório

21/04/2024	Domingo	Tiradentes	Compensatório
------------	---------	------------	---------------

k) Deverão ser observados pela empresa os feriados municipais, de acordo com a legislação vigente do município de sua localização, devendo seguir o mesmo regramento de compensação ou pagamento.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de banco de horas, denominado Banco de Horas, conforme o Art. 59 da CLT.

Nos termos do parágrafo 2º, do Art. 59 da CLT, poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 120 (cento e vinte) dias, a soma das jornadas semanais de trabalho e desde que não seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

A empresa signatária de Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos do artigo 611 - A da CLT fica desobrigada de firmar acordo individual com seus empregados, e a compensação deverá ocorrer no período máximo de 180 (cento e oitenta) dias. As empresas, independentemente do regime de compensação, adequarão as jornadas de trabalho, no período de validade do banco de horas, aos limites legais, ou seja, de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Nos termos dos Arts. 71 e 611 da CLT, assegura-se aos empregados com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo 45 (quarenta e cinco) minutos e no máximo 2 (duas) horas.

Parágrafo Único: Às empresas fica garantido a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho para prorrogação do intervalo intrajornada além do estabelecido nesta cláusula.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DE JORNADA

Conforme Portaria/MTP Nº 671, de 8 de novembro de 2021, os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

Parágrafo Único: As empresas poderão disponibilizar aos seus empregados a consulta ao espelho mensal dos cartões de ponto através de meios eletrônicos, dispensando-se a obrigatoriedade da apresentação física do documento e por consequência a coleta de assinatura nos mesmos.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ENTREGA DE ATESTADO

Fica estabelecido o prazo de 72 (setenta e duas) horas da data de sua emissão para que o empregado entregue ao empregador o atestado médico como justificativa da sua ausência, salvo impossibilidade de locomoção do trabalhador.

Parágrafo Único: O descumprimento injustificado do caput desta cláusula autoriza o desconto salarial relativo ao período de ausência, bem como o descanso semanal remunerado respectivo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS AO PAI OU À MÃE

Fica estabelecido entre as partes que a mãe ou pai terá abonada as faltas ao serviço, a razão de 6 (seis) dias por ano, para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, desde que justificada a ausência com atestado médico do (a) filho (a).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço em prejuízo do salário:

- I – até 2 (dois) dias consecutivos, independentemente de dia útil ou não, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;
- II – até 3 dias consecutivos, independentemente de dia útil ou não, em virtude de casamento.

Parágrafo Único: Nas hipóteses estabelecidas tanto nesta cláusula, quanto na cláusula anterior, faculta-se que empresas e empregados pactuem em comum acordo, por meio de acordo individual, estender os dias dos abonos estabelecidos utilizando-se das horas acumuladas em banco de horas ou com a antecipação de feriados.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 18h00 (dezoito horas), respeitando-se a jornada de 44 (quarenta e quatro horas) semanais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

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

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - UNIFORMES

As empresas ficam **obrigadas a fornecer gratuitamente os uniformes**, conforme o Precedente Normativo TST nº 115 – UNIFORMES. Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador.

Parágrafo Único: O empregado obrigado a devolvê-lo por ocasião da rescisão do contrato de trabalho no estado em que se encontrarem, sob pena de ter descontado o respectivo valor na rescisão contratual, ou em caso de necessidade de reposição por mau uso ou extravio, conforme determina o art. 462, §1º da CLT.

RELAÇÕES SINDICAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE RESPONSABILIDADE E DE DEFESA DO SISTEMA DE CUSTEIO SINDICAL

A entidade laboral reconhece ser a única e exclusiva responsável pelos mecanismos de custeio sindical que pratica ou impõe, consoante o artigo 513 da CLT, respondendo jurídica, administrativa financeiramente por tais fatos, não sendo as empresas da categoria econômica e tampouco o Sindicato Patronal em nenhuma hipótese, corresponsáveis ou solidários pelos descontos dos valores instituídos. Assim, em caso de eventual demanda judicial, de qualquer espécie, esta será de inteira e exclusiva responsabilidade do sindicato obreiro acordante, seja na defesa em juízo ou fora dele sobre a legalidade das deliberações de sua assembleia geral no tocante a descontos da contribuição negocial do SISTEMA DE CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DE SUA EFETIVIDADE.

Parágrafo Primeiro: O Sindicato Laboral assume desde logo todos os ônus de eventual procedência em lide jurídica referente ao desconto ora instituído.

Parágrafo Segundo: Em se verificando dever de reparação que venha a ser imposto às empresas, a estas, desde logo, fica autorizada a cobrar, e ou deduzir dos valores de repasses ao Sindicato Laboral, seja dos

valores para o SISTEMA DE CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS e/ou do FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, EDUCACIONAL E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL os valores devidos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, EDUCACIONAL E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Os empregadores representados pelo sindicato patronal, contribuirão para o fundo de assistência social, educacional e qualificação profissional mantido pelo sindicato obreiro, o valor equivalente a 0,20% (zero vírgula vinte por cento) do total da folha de pagamento, considerado o salário nominal sem adicionais, que será pago mensalmente, até o dia 10 (dez) de cada mês, em conta ou guia específica que será fornecida pelo Instituto de Desenvolvimento e Apoio Social dos Empregados no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Londrina e região - INSTIEMERC LONDRINA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Haverá o desconto para o SISTEMA DE CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, descontada pelas empresas em folha de pagamento dos empregados, e recolhida em favor do SIEMERC - Londrina para respectivo custeio da representação sindical, no valor equivalente a **4% (quatro por cento)** da remuneração do trabalhador, limitado ao teto de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)** descontados na folha de pagamento do mês seguinte ao registro deste Instrumento Coletivo e recolhidos ao SIEMERC até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

Parágrafo Primeiro: Será obrigatório o desconto para o SISTEMA DE CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS aos novos empregados admitidos nas empresas após a data base, devendo o recolhimento ao Sindicato ser feito até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, desde que não tenha sido descontado no emprego anterior.

Parágrafo Segundo: Caso não haja o repasse dos valores descontados dos empregados ao Sindicato Laboral nos prazos estipulados, as empresas arcarão com o ônus de juros e multas constantes no art. 600 da CLT.

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado ao empregado o direito de oposição ao desconto para o SISTEMA DE CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, a qual deverá ser apresentada individualmente, por escrito, ao Sindicato da Categoria, até 10 (dez) dias após o registro do Instrumento Coletivo de Trabalho, com assinatura e identificação do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, o qual deverá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato. O Sindicato recepcionará as correspondências de oposição de forma individualizada e fornecerá o ciente encaminhando às empresas para evitar o desconto em folha.

Parágrafo Quarto: É proibido aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes de lojas e representantes da área de Recursos Humanos e Financeiros a adoção de qualquer procedimento que venha a induzir os empregados a apresentarem cartas de oposição ao desconto da SISTEMA DE

CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, ou elaborarem modelos a serem copiados pelos empregados.

Parágrafo Quinto: O sindicato profissional divulgará este Instrumento Coletivo de Trabalho, especialmente no que se refere às obrigações constantes da presente cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal ou às empresas, qualquer ônus acerca de prequestionamentos judiciais ou extrajudiciais a respeito das obrigações ora instituídas, ficando a cargo do Sindicato Obreiro eventual ressarcimento aos trabalhadores.

Parágrafo Sexto: O desconto para o Sistema de Custeio das Negociações Coletivas se faz no estrito interesse da entidade laboral e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência dos membros da categoria respectiva para as negociações coletivas.

Parágrafo Sétimo: Ficam isentos do SISTEMA DE CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS para com o Sindicato Laboral, as pessoas com deficiência, o Menor Aprendiz, Aposentados, empregados em gozo de férias ou licença maternidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Conforme aprovado em Assembleia Geral realizada na data de **01/08/2023**, fica estabelecida a obrigatoriedade do recolhimento da taxa negocial da categoria econômica dos mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos (atacado e varejo no mesmo estabelecimento), em favor do Sindicato do Comércio Varejista de Londrina – SINCOVAL.

Parágrafo Primeiro: A referida taxa deverá ser recolhida em **parcela única com vencimento em 10 de outubro de 2023** por cada estabelecimento situado na base de representação do SINCOVAL, ou seja, pela matriz e pelas filiais, individualmente, de acordo com os critérios abaixo:

Empregados por Estabelecimento	Valor Devido
De 00 a 15 empregados	R\$ 105,00
De 16 a 25 empregados	R\$ 210,00
De 26 a 100 empregados	R\$ 420,00
De 101 a 200 empregados	R\$ 525,00
Acima de 200 empregados	R\$ 630,00

Parágrafo Segundo: O critério estabelecido na tabela acima deverá ser considerado no fechamento da folha de pagamento do mês anterior à data de recolhimento. Quando houver dúvida quanto à classificação das empresas, no ato do recolhimento ou no momento da verificação das guias, o SINCOVAL poderá exigir a devida comprovação da classificação apresentada, inclusive judicialmente, se houver recusa.

Parágrafo Terceiro: Após o vencimento os valores serão corrigidos com multa moratória de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESCLARECIMENTOS QUANTO À APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Este instrumento coletivo aplica-se à categoria econômica representada pelo **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE LONDRINA**, empresas com atividades econômicas correlatas, ou seja, as terceirizadas e quarteirizadas, bem como as de Mão de Obra Temporária, que laboram nos estabelecimentos de representação das entidades convenentes.

Parágrafo Primeiro: Este Instrumento Coletivo de Trabalho aplica-se especificamente aos estabelecimentos de mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos (atacado e varejo no mesmo estabelecimento, com predominância na venda ao varejo), independentemente de sua localização física, incluindo-se os localizados em Shopping Center.

Parágrafo Segundo: Compreende-se como trabalho terceirizado e ou quarteirizado; os demonstradores, repositores, merchandising, promotores e degustadores, sendo a responsabilidade de cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho de responsabilidade do tomador de serviço, nos termos do artigo 157 da CLT.

Parágrafo Terceiro: As empresas tomadoras de serviços dos trabalhos terceirizados e quarteirizados, responderão primeiramente de forma subsidiária, após esgotados os meios que a lei permite, e caracterizado o dolo do tomador de serviços, responderá de forma solidária quando as verbas trabalhistas não quitadas pelas empresas prestadoras de serviços ao seu empregado e cujo labor teve como beneficiário a empresa tomadora de serviços, será lhe atribuído, ainda que inexistentes a subordinação e a pessoalidade. Deverá, entretanto, ser limitada ao pagamento de valores referentes ao período em que foi beneficiada pelo objeto do contrato de prestação de serviço.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

Fica estabelecida multa de valor equivalente a meio salário mínimo vigente na data de ocorrência do fato, pelo descumprimento das obrigações previstas neste Instrumento Coletivo de Trabalho, por empregado prejudicado, da qual se reverterá 40% em favor do Sindicato Laboral e 60% em favor do empregado prejudicado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORO

Fica eleito o foro da comarca de Londrina, município sede dos Sindicatos convenentes, para dirimir quaisquer dúvidas ao cumprimento deste Instrumento Coletivo de Trabalho.

}

**OVHANES GAVA
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA**

**ED NOGUEIRA DE AZEVEDO JUNIOR
PROCURADOR
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA**

**GABRIEL BATISTA FERRAZ DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS EM MERCADOS,
MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS DE LONDRINA**

**ANEXOS
ANEXO I - CONVENÇÃO MERCADOS 2023.2024 (ASSINADA)**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA AGE SINCOVAL 01.08.203

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA AGE SIEMERC 31.07.2023

[Anexo \(PDF\)](#)

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