

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002584/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/10/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054759/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.227038/2024-22
DATA DO PROTOCOLO: 16/10/2024

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

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 e por seu Procurador, Sr(a). ANDREIA FURTADO VIANA;

E

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;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos empregados no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em mercados, minimercados, supermercados e hipermercados, com abrangência territorial em Arapongas/PR, Cambé/PR, Ibiporã/PR, Londrina/PR, Rolândia/PR e Sertanópolis/Pr**, com abrangência territorial em **Arapongas/PR, Cambé/PR, Ibiporã/PR, Londrina/PR, Rolândia/PR e Sertanópolis/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Fica assegurado a partir de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, 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 funcionários em período de experiência – Salário Mínimo Nacional;
- b) Demais cargos ou Funções - R\$ 1.779,00 (Um mil e setecentos e setenta e nove 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\$1.951,00 (Um mil e novecentos e cinquenta e um 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:

Garantia de remuneração: R\$1.851,00 (Um mil e oitocentos e cinquenta e um reais)

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 2024**, 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 2024** 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 2024 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 2023, será concedida correção salarial de **3,23% (três inteiros e vinte e três centésimos 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 aprendizagem, 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 funcionário, 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 ao benefício correspondente ao período de vigência 2024/2025 ou seja, a partir de 01 de maio de 2024, 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.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE ASSIDUIDADE

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

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

- d) Que não tenham tido o contrato de trabalho interrompido ou suspenso no mês anterior ao pagamento.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA OITAVA - VALE TRANSPORTE

Considerando-se que é lícita a negociação coletiva sobre o tema e que a concessão do benefício em dinheiro não tem o condão de alterar a natureza jurídica dele, estabelecem as partes a possibilidade de o empregador antecipar em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento o valor equivalente ao vale-transporte mensalmente devido aos trabalhadores que fazem jus ao benefício, 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 recebimento do vale transporte em dinheiro os trabalhadores que necessariamente se utilizam do transporte público para deslocamento para 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 NONA - AUXILIO 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 o 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão obrigatoriamente, aos empregados, comprovante de pagamento ou contra cheque, 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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.

De segunda-feira a sábado, das 5h00 à 01h00.

Aos domingos e feriados será das 5h00 às 24h00.

O trabalho em domingos (DSR) poderá ser compensado mediante concessão de folga ao longo da semana imediatamente anterior ou seguinte, ou pago em dobro.

Nos termos da Lei 605/49 regulamentado pela Portaria/MTP Nº 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.

O trabalho em feriados poderá ser compensado mediante concessão de folga no período de 90 (noventa) dias ou pago em dobro.

Os profissionais que atuam em serviços de Vigilância, Limpeza, Manutenção e Reposição não estão sujeitos aos limites de dias e horários previstos neste instrumento.

Não havendo disponibilidade de transporte coletivo público nos horários destinados ao deslocamento dos trabalhadores ao trabalho e no retorno para casa, obriga-se o empregador a fornecer ou custear as despesas com o transporte.

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
25/12/2024	Quarta-Feira	Natal	Fechado

01/01/2025	Quarta-Feira	Confraternização	Fechado
------------	--------------	------------------	---------

No Domingo de Páscoa (20/04/2025), e no feriado do Dia do Trabalhador (01/05/2025), 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.

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

Data	Dia/Semana	Evento	Procedimento
07/09/2024	Sábado	Independência	Compensatório
12/10/2024	Sábado	Nossa Senhora Aparecida	Compensatório
02/11/2024	Sábado	Finados	Compensatório
15/11/2024	Sexta-feira	Proclamação da República	Compensatório
20/11/2024	Quarta-feira	Consciência Negra	Compensatório
18/04/2025	Sexta-feira	Sexta-Feira Santa	Compensatório
21/04/2025	Segunda-feira	Tiradentes	Compensatório

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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - ABONO DE FALTAS 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 QUINTA - ABONO DE FALTAS

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

- a) 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;
- b) 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 SEXTA - PROGRAMAÇÃO 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - FÉRIAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 - INSTEMERC LONDRINA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 **3,23%** (três inteiros e vinte e três centésimos por cento) da remuneração do trabalhador, limitado ao teto de **R\$ 90,00** (noventa 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 QUARTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Considerando os benefícios e custos decorrentes da negociação coletiva, cujo resultado positivo é a convenção coletiva de trabalho; considerando que o fundamento legal da contribuição assistencial é o artigo 513, alínea 'e', da CLT e; considerando que cada empresa com CNAE ou objeto social vinculado ao Sindicato Patronal signatário, associado ou não associado, deve recolher a referida contribuição, nos termos ora definidos.

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

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

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

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

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

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

a) de forma manuscrita, pelo representante legal da empresa ou;

b) digitalmente, por certificado digital da empresa;

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

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

§ 6º Os integrantes da categoria econômica dos lojistas do comércio, estabelecidos em sua base territorial, deverão recolher a Contribuição Assistencial Negocial Patronal, por estabelecimento e de acordo com a tabela progressiva a seguir transcrita, com base no capital social registrado da empresa, conforme aprovação na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 29 de julho 2024, observado o desconto de 50% (cinquenta por cento) do valor fixado aos estabelecimentos associados à entidade.

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

Microempresas Individuais	R\$100,00
---------------------------	-----------

§ 7º - O recolhimento deverá ser realizado até o dia 10 de outubro de 2024, em depósito identificado no Banco 104 – CEF – agência: 0394 - op: 003 - conta corrente: 474-8 ou PIX sincoval@sincoval.com.br ou no Banco 748 - Sicredi – agência: 0718 - conta corrente: 97.417-1 ou PIX 75220954000109 ou solicitando o boleto através do e-mail sincoval@sincoval.com.br informando o CNPJ da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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, independente da condição de associado ou não, do empregado e do empregador.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESCLARECIMENTO 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 personalidade. 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

}

**GABRIEL BATISTA FERRAZ DOS SANTOS
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS EM MERCADOS,
MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS DE LONDRINA**

**ANDREIA FURTADO VIANA
PROCURADOR**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS EM MERCADOS,
MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS DE LONDRINA**

**OVHANES GAVA
PRESIDENTE**

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA

**ED NOGUEIRA DE AZEVEDO JUNIOR
PROCURADOR**

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA

ANEXOS**ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA SINCOVAL E SIEMERC**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - PROCURAÇÃO DR ED NOGUEIRA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA ASSEMBLÉIA EXTRAORDINARIA PARA APROVAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - PUBLICAÇÃO CHAMAMENTO PARA ASSEMBLÉIA , APROVAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - PROCURAÇÃO DRA ANDREIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - CONVENÇÃO COLETIVA ASSINADA SINCOVAL E SIEMERC

[Anexo \(PDF\)](#)

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