

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO VAR SHOP CENTERS DE LDA, SINDSHOPPING, CNPJ n. 95.561.775/0001-42, neste ato representada por sua Presidente, Sra. MARIA IZABEL PERUCI;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA, SINCOVAL, CNPJ n. 75.220.954/0001-09, neste ato representado por seu Presidente, Sr. OVHANES GAVA e por seu Procurador, Dr. 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 julho de 2020 a 30 de junho de 2021 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) profissional dos Empregados no Comércio Varejista de Shopping Center de Londrina, com abrangência territorial em Londrina/PR.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais aos empregados que recebam salários fixos, comissões ou mistos:

- a. Para empregados que trabalham em copa, limpeza, vigia, contínuos, Office Boy, o valor de R\$1.300,00 (mil, trezentos reais).
- b. Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, os empregados constantes na letra "a", perceberão piso salarial de R\$1.445,00 (mil, quatrocentos e quarenta e cinco reais).
- c. Aos empregados que trabalham nas demais funções, fica assegurado piso salarial até 90 (noventa) dias de serviço na empresa, o valor de R\$1.445,00 (mil, quatrocentos e quarenta e cinco reais).
- d. Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, os empregados constantes na letra "c", perceberão piso salarial de R\$1.495,00 (mil, quatrocentos e noventa e cinco reais).

PARÁGRAFO ÚNICO: A proporcionalidade do piso salarial estabelecido no "caput" somente poderá ser aplicada no caso dos empregados contratados para meia jornada, ou seja, de 04 (quatro) horas, ressalvado o contrato intermitente.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de julho de 2020, as empresas concederão aos seus empregados o reajuste correspondente ao percentual de **2,35%** (dois virgula trinta e cinco por cento), que deverá ser aplicado sobre os salários fixos ou a parte fixa dos salários vigentes em julho/2019, autorizada a compensação das antecipações salariais concedidas até a data do registro da presente, e observada a proporcionalidade dos índices de aumento salarial em razão de admissão posterior a julho/2019.



PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para aplicação do índice de 2,35% (dois virgula trinta e cinco por cento), deverá ser observado o salário de julho/2019, corrigido em outubro/2019, quando da celebração da CCT 2019/2020.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Em virtude da celebração da convenção somente nesta data, as empresas deverão efetuar o pagamento das diferenças salariais dos meses de julho/2020 a novembro/2020, com a folha de pagamento do mês de fevereiro/2021 ou deverão ser pagas em 3 parcelas de igual valor, até o 5º dia útil de janeiro, fevereiro e março de 2021, sendo que as empresas deverão observar no lançamento da RAIS (RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS), os valores dos salários dos respectivos meses, ou seja, não informar as diferenças salariais como remuneração do mês de fevereiro/2021.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados comprovantes de pagamento ou contracheques, detalhando as importâncias de todas as verbas salariais e os respectivos descontos efetuados, inclusive os valores de depósitos do FGTS do mês respectivo.

PARÁGRAFO ÚNICO – Aos empregadores que promovem o pagamento de salários, férias e 13º salário através de depósito ou transferência bancária, faculta-se o fornecimento de comprovantes de pagamento em meio digital, com o mesmo valor probatório do documento correspondente em meio físico, a ser disponibilizado ao empregado no mesmo prazo do comprovante impresso, através de uma das mídias digitais disponibilizadas pelo empregador e escolhida pelo empregado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Outras Gratificações

CLÁUSULA SEXTA - DIA DO COMERCÍARIO

Pelo dia do comerciário art. 7º da Lei Federal nº 12.790/2013, comemorado em 30 de outubro, será concedido ao empregado 1/30 (um trinta avos) de sua remuneração no mês de aniversário ou na rescisão de contrato, em caso de desligamento antes do aniversário, ficando garantido o mínimo de 1/30 do maior piso da categoria.

Outros Adicionais

CLÁUSULA SÉTIMA – BENEFÍCIOS

Fica acordado entre as partes que todos os benefícios concedidos aos empregados, previstos nesta Convenção, ou ainda outros benefícios que vierem a ser concedidos aos empregados como: Lanches, Vale - Farmácia, Vale – supermercado e assistência médica, não terão qualquer natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer efeito, especialmente para fins de, férias, 13ª salário, comissões, FGTS e demais verbas rescisórias ou indenizatórias, independentemente de autorização expressa do funcionário.

Comissões

CLÁUSULA OITAVA – COMISSIONADOS

Os empregados que percebam sob a forma de comissões, terão como garantia de remuneração mínima o equivalente ao piso salarial da categoria, sendo que tais empregados, cujo valor das comissões ultrapasse o valor do piso salarial ora estabelecido, ficam excluídos desta garantia.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A média das comissões e repouso sobre as mesmas para cálculo das férias, 13ª salário, aviso prévio e demais verbas rescisórias, deverá ser apurada com base nos últimos

8

12 (doze) salários percebidos, da seguinte forma: a parte variável dos salários dos comissionados será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC, mês a mês, ou outro índice que vier a substituí-lo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados comissionados a base de cálculo das comissões.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Sobre as comissões é devido o adicional de horas extras, nos termos da Súmula 340/TST.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados, incondicionalmente, vale-alimentação ou vale-refeição, no importe de R\$140,00 (cento e quarenta reais), por mês, acrescido de 2% (dois por cento), por carregamento, a partir de 01/07/2020, sendo autorizado ao empregador o desconto salarial da importância de até 20% (vinte por cento) do benefício destinado ao empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O fornecimento de vale-alimentação ou refeição se dará através de cartão a ser emitido e administrado exclusivamente pelo NUTRICARD/SINCOVAL, sem qualquer custo operacional aos representados, sendo que os valores equivalentes a 2% (dois por cento) serão repassados a entidades beneficentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para os empregados que usufruam de benefício superior ao valor disposto no “caput”, o vale-alimentação ou vale-refeição, deverá ser reajustado em 01/07/2020 no percentual mínimo de 2,35% (dois virgula trinta e cinco por cento), autorizada a compensação dos aumentos concedidos até a data do registro da presente.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O presente benefício não tem natureza salarial, não integra a remuneração do empregado para qualquer efeito e não é base de cálculo das contribuições previdenciárias, fiscais e fundiárias, sendo facultada às empresas a filiação ao Programa de Alimentação ao Trabalhador - PAT.

PARÁGRAFO QUARTO – No caso de afastamento do trabalho ou suspensão do contrato de trabalho, o fornecimento do vale-alimentação ou vale-refeição será limitado ao período de 04 (quatro) meses.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

Se as empresas solicitarem o trabalho dos empregados em dias não úteis e em dias de folga, deverão conceder o vale-transporte gratuitamente para os empregados que trabalharem nesses dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - 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, 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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FUNÇÃO CONTRATADA

O empregado deverá exercer a função para a qual foi contratado, salvo o caso de promoção ou ainda na hipótese de alteração necessária de função, desde que devidamente justificada e com a concordância do empregado.




Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

Os dias acrescidos ao aviso prévio, nos termos da Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011, deverão ser indenizados.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – HOMOLOGAÇÃO, ENTREGA DOS DOCUMENTOS RESCISÓRIOS E QUITAÇÃO ANUAL DO CONTRATO.

As empresas terão um prazo máximo de 10 (dez) dias contatos a partir do término do contrato, observado os prazos do art. 477 da CLT, inclusive nos casos de pedido de demissão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que não cumprirem o prazo acima, ficarão sujeitas a uma multa equivalente a uma remuneração do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É facultado a todos os empregadores associados à entidade sindical patronal, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas de seus empregados com contrato em vigor, perante o sindicato dos empregados da categoria e acompanhamento da entidade sindical patronal, mediante pagamento dos valores fixados pelas entidades sindicais para firmar o termo de quitação nos termos do art.507 B, da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: QUITAÇÃO ANUAL DO CONTRATO

É facultado a todos os empregadores firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas de seus empregados com contrato em vigor, perante o sindicato dos empregados da categoria e acompanhamento da entidade sindical patronal, mediante pagamento dos valores fixados pelas entidades sindicais para firmar o termo de quitação nos termos do art. 507-B, da CLT. As entidades signatárias, através da Comissão Bilateral de Análise de Contratos – CBAC/COM, receberá, analisará, deliberará e poderá outorgar quitação às obrigações trabalhistas decorrentes de contratos de emprego submetidas à sua apreciação.

- A)** O requerimento de quitação será encaminhado pela empregadora à CBAC/COM através de formulário digital previamente disponibilizado pelas entidades.
- B)** A CBAC/COM realizará sessão no prazo de 10 (dez) dias úteis (excluídos sábados, domingos e feriados) a contar do dia útil seguinte ao do recebimento do requerimento, notificando o(a) empregado(a) e a empregadora através de qualquer dos meios disponibilizados no requerimento.
- C)** Ao término da sessão designada será emitido o Termo de Quitação Anual – TQA, que deverá identificar as pessoas participantes da sessão e as obrigações contratuais quitadas.
- D)** A quitação será outorgada sempre que, e somente se, houver consenso das partes interessadas e da representação sindical paritária da CBAC/COM a respeito das obrigações contratuais cuja quitação se pretende.

Parágrafo 3.1 - Competirá exclusivamente ao empregador a responsabilidade pelo custeio da contribuição correspondente, equivalente a 10% (dez por cento) do montante pago ao trabalhador, observados os limites mínimo de R\$50,00 (cinquenta reais) e máximo de R\$5.000,00 (cinco mil reais).

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Normas Disciplinares

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CHEQUES E CARTÕES DE CREDITO

Serão de responsabilidade dos caixas e vendedores, e destes cobrados os cheques devolvidos ou os cartões de crédito não acolhidos pelas empresas emitentes dos cartões, quando tais empregados não atenderem as normas internas das empresas com relação a tais meios de pagamentos das vendas.




Estabilidade Geral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ESTABILIDADE

- a) A empregada gestante terá estabilidade no emprego, desde o início da gestação até 30 (trinta) dias após o término da estabilidade constitucional.
- b) O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido na legislação de acidente de trabalho, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 30 (trinta) dias após o término da estabilidade legal, desde que o afastamento em decorrência do acidente seja superior a 15 (quinze) dias e que tenha sido beneficiado por auxílio previdenciário específico.
- c) Para efeito de aposentadoria, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 01 (um) ano, o empregado que durante a vigência da presente 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 ou pedido de demissão.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – HORARIO DE FUNCIONAMENTO E HORÁRIO ESPECIAL

As partes convenientes estipulam os seguintes horários de funcionamento em regime normal de trabalho e horários especiais de trabalho para o mês de **dezembro/2020**, desde que estejam liberados pela Prefeitura do Município de Londrina, devido a Pandemia do Covid-19.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - HORARIO DE FUNCIONAMENTO - O horário de funcionamento das lojas estabelecidas em shoppings centers de Londrina poderá ser das 09h00 às 21h00 ou das 10h00 às 22h00, de segunda-feira a sábado e aos domingos e feriados das 14h00 às 20h00 para lojas e das 11h00 às 22h00 horas para a praça de alimentação estabelecidas dentro dos shoppings centers.

PARÁGRAFO SEGUNDO - HORARIO ESPECIAL DE DEZEMBRO:

- a) No período de 14/12/2020 a 23/12/2020 até às 23h00;
- b) No dia 24/12/2020, das 10h00 às 17h00;
- c) No dia 31/12/2020, das 10h00 às 17h00.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A cada semestre, as empresas associadas ao sindicato patronal estabelecidas em shoppings poderão estabelecer dois períodos distintos de 03 dias com horário especial até 23 (vinte e três) horas para promoções, exceto nos domingos.

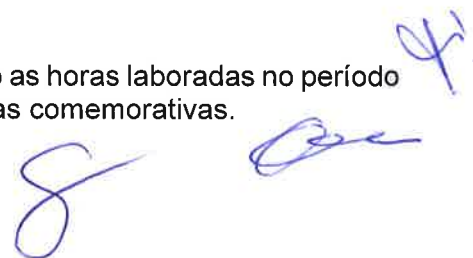
PARÁGRAFO QUARTO - As horas excedentes trabalhadas nestes períodos (DEZEMBRO E DATAS ESPECIAIS), deverão ser remuneradas como extraordinárias, não podendo ser compensadas ou incluídas no banco de horas, e observado o disposto na Súmula 340 do TST em relação aos comissionistas.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

Faculta-se às empresas associadas à entidade sindical patronal, mediante a adoção do sistema de Banco de Horas, a compensação das horas extras realizadas, em número não excedente a 2 (duas) horas extras diárias e de 30 (trinta) horas extras mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Não poderão ser objeto desta compensação as horas laboradas no período natalino (dezembro/2020), nas datas especiais, nos feriados e nas datas comemorativas.



PARÁGRAFO SEGUNDO – As horas extras poderão ser compensadas no período da vigência da presente convenção coletiva de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas empregadoras interessadas em **compensarem as horas extras** no período previsto no parágrafo anterior deverão acessar e aderir previamente ao sistema disponibilizado pelo sindicato patronal declarando que cumprem integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, com apresentação das últimas RAIS emitidas e, se atendidos os requisitos do *caput*, cada estabelecimento receberá, individualmente, CERTIDÃO DE ADESÃO 2020/2021 firmada pela entidade sindical patronal, com validade coincidente com o deste instrumento normativo.

Descanso Semanal

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHO AOS DOMINGOS

As empresas deverão efetuar suas escalas de trabalho para os domingos, de forma a garantir que a folga semanal dos empregados recaia, no mínimo, em 02 (dois) domingos por mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Aos empregados dos setores de lazer e alimentação, fica garantido que uma folga por mês recaia em um domingo.

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESCALAS DE TRABALHO

Como forma de controle das jornadas, folgas e das escalas estabelecidas para os empregados, as empresas, até o último dia útil do mês anterior, deverão afixar as escalas a ser cumprida no mês subsequente, em local visível, bem como fornecer cópias para os empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Caso seja descumprido a forma estabelecida no “caput”, em especial em relação ao horário, a entidade profissional poderá cobrar uma multa equivalente a 50% do piso salarial da categoria (cláusula 3 letra “d”), por empregado e a cada vez que se constatar a infração e de imediato será a empresa notificada da multa pela entidade profissional;

PARÁGRAFO SEGUNDO – Caso a empresa não efetue o pagamento da multa relativa a notificação recebida, no prazo de 30 dias a contar do recebimento da multa, poderá a entidade profissional efetuar a cobrança judicialmente perante a Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA SEMANAL

Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados abrangidos pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda-feira a domingo respeitando-se uma folga semanal, ficando ressalvado eventuais contratações preexistentes mais benéficas para os empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) ficando autorizada a prorrogação de jornada sem prejuízo à compensação ou ao Banco de Horas instituído pelas empresas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Se o empregado não gozar a folga semanal a que tem direito, ou trabalhar em feriado civil e religioso, o dia trabalhado na folga ou feriado será remunerado em dobro, conforme art. 9º da Lei 605/49.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Observado o disposto no parágrafo quinto, fica estabelecido entre as partes a abertura do comércio em shopping center nos feriados civis e religiosos abaixo indicados, garantindo-se aos empregados que trabalharem nestes dias uma folga compensatória, que não poderá ser em dia de feriados, descanso semanal e em dias que não há funcionamento nos shoppings, bem como o pagamento das horas extraordinárias correspondentes.



PARÁGRAFO QUARTO – As empresas terão que comunicar, antecipadamente e por escrito, a escala dos empregados que trabalharão nos feriados, bem como quando terão suas folgas compensatórias, que deverão ser desfrutadas na vigência da presente convenção.

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas empregadoras interessadas na abertura de seus estabelecimentos **em feriados** deverão acessar e aderir previamente ao sistema disponibilizado pelo sindicato patronal declarando que cumprem integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, com apresentação das últimas RAIS emitidas e, se atendidos os requisitos do *caput*, cada estabelecimento receberá, individualmente, CERTIDÃO DE ADESÃO 2020/2021 firmada pela entidade sindical patronal, com validade coincidente com o deste instrumento normativo.

PARÁGRAFO SEXTO - Relação dos feriados que terá abertura e funcionamento normal, mediante concordância dos empregados ora manifestada, o interesse econômico do empregador e a anuência das administrações dos *shoppings centers*.

Data	Motivo	Horário
02 de novembro de 2020	Finados	das 14h00 às 20h00
15 de novembro de 2020	Proclamação da República	das 14h00 às 20h00
10 de dezembro de 2020	Aniversário de Londrina	das 14h00 às 20h00
21 de abril de 2021	Tiradentes	das 14h00 às 20h00
01 de maio de 2021	Dia do Trabalhador	das 10h00 às 22h00
03 de junho de 2021	Corpus Christi	das 14h00 às 20h00
11 de junho de 2021	Padroeiro de Londrina	das 14h00 às 20h00

PARÁGRAFO SÉTIMO - Relação das datas comemorativas e feriados em que não haverá funcionamento das lojas, com exceção às atividades de lazer e alimentação, salvo disposição ou acordo especial firmado posteriormente entre as partes:

Data	Motivo	Observações
25 de dezembro de 2020	Natal	inclusive área de alimentação
1º de janeiro de 2021	Confraternização Universal	inclusive área de alimentação
2 de abril de 2021	Sexta-Feira Santa	Exceto supermercados, com abertura das 9h00 às 20h00 e os estabelecimentos que comercializam chocolate, das 10h00 às 20h00;
4 de abril de 2021	Domingo de Páscoa	Compensa o dia 21 de abril
9 de maio de 2021	Dia das Mães	Compensa o dia 1º de Maio

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS ESPECIAIS

Os empregados vestibulandos e participantes da prova do Enem terão abonadas as faltas dos dias não trabalhados, por motivo de provas, desde que devidamente comprovadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO FALTA AO PAI, MÃE OU RESPONSÁVEIS

O pai, mãe ou responsável legal e somente um destes, terão abonadas as suas faltas para acompanhamento de enfermidade ou tratamento a saúde de seus filhos menores ou incapazes em qualquer idade, comprovadas por atestado médico, limitado a dois atestados a cada 06 (seis) meses.

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurado aos empregados com menos de 01 (um) ano, o pagamento das férias proporcionais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GOZO DE FÉRIAS

O início do período de gozo das férias dos empregados, não poderá coincidir com folgas.

Saúde e Segurança do Trabalhador Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

Os uniformes, quando instituídos pelos empregadores e os equipamentos de proteção, quando exigidos pela natureza dos serviços, serão fornecidos aos empregados gratuitamente.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas pagarão para promover a Assistência Médica de seus empregados, diretamente para o INSTITUTO DE SAÚDE DO TRABALHADORES EM SHOPPING CENTER DE LONDRINA - MED SHOPP LONDRINA, responsável pela assistência médica o valor de R\$55,00 (cinquenta e cinco reais) por empregado, responsabilizando-se o instituto a promover a assistência constituída por consultas médicas, seja por seu departamento médico, seja por convênio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao instituto, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED -, a ter direito ao benefício a partir do dia 20 seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

PARÁGRAFO TERCEIRO - Sendo do interesse do trabalhador aumentar os benefícios abrangidos pelo valor pago pela empresa, bem como estender os benefícios a seus dependentes, caberá ao mesmo arcar, com exclusividade com o respectivo ônus, facultado, de logo, o desconto salarial correspondente.

PARÁGRAFO QUARTO– A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto feito por ele ao instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

PARÁGRAFO QUINTO - Caberá exclusivamente ao empregado o pagamento dos valores que excederem aos pagamentos mensais realizados pelo empregador, no caso de consultas com necessidade co-participação, exames complementares, dentre outros.

PARÁGRAFO SEXTO - Ficam excluídas da obrigatoriedade de recolherem os valores por empregado para o INSTITUTO DE SAÚDE DO TRABALHADORES EM SHOPPING CENTER DE LONDRINA - MED SHOPP LONDRINA, as empresas que já concedem assistência médica de qualidade superior (com internação hospitalar) aos seus empregados, devendo assim comprovar esta situação perante a entidade representativa obreira. Na hipótese do empregado não optar pelo plano superior oferecido por sua empresa, em virtude de eventual valor participativo na mensalidade, a empresa deverá fornecer a assistência disposta no "caput" com o conseqüente pagamento do valor mensal por empregado.

**Relações Sindicais
Contribuições Sindicais**

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão a título de Reversão Assistencial, em favor do Sindicato Profissional, o valor equivalente a 4% (quatro por cento) da remuneração bruta auferida em dezembro/2020, para recolhimento até o dia 10/01/2021, e o valor equivalente a 4% (quatro por cento) da remuneração bruta de fevereiro/2021, para recolhimento até o dia 10/03/2021, de todos os empregados da empresa associados ao Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica assegurado aos empregados o direito de oposição à referida contribuição, que deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, por escrito ao sindicato profissional, com cópia protocolizada ao empregador, até 10 (dez) dias antes de ser efetuado o primeiro desconto, sem efeito retroativo, identificando-se e assinando o documento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O inadimplemento desta cláusula em percentuais e prazos previstos, sujeitará o empregador às penalidades previstas no art. 600 da CLT, além da faculdade de ser cobrada via ação de cumprimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A cobrança da taxa de reversão assistencial, ou contribuição sindical devidas ao sindicato, será ajuizada, em caso de inadimplemento, perante a Justiça do Trabalho, que desde já as partes elegem como competente, renunciando a qualquer outro foro, por mais privilegiado que seja.

CLÁUSULA 28ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PATRONAL

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 24 de novembro de 2020, observado o desconto de 50% (cinquenta por cento) do valor fixado aos estabelecimentos associados à entidade.

CAPITAL SOCIAL	CONTRIBUIÇÃO
Até R\$ 10.000,00	R\$ 300,00
De R\$ 10.000,01 até R\$20.000,00	R\$ 450,00
De R\$ 20.000,01 até R\$50.000,00	R\$ 750,00
De R\$ 50.000,01 até R\$100.000,00	R\$ 1.000,00
De R\$ 100.000,01 até R\$150.000,00	R\$ 1.250,00
De R\$ 150.000,01 até R\$ 200.000,00	R\$ 1.500,00
De R\$ 200.000,01 até R\$ 300.000,00	R\$ 1.750,00
Acima de R\$ 300.000,01	R\$ 2.000,00
Filial sem capital destacado	R\$ 1.000,00
Estabelecimento sem empregado	R\$ 300,00

Parágrafo Único - O recolhimento deverá ser feito até o dia 30 de janeiro de 2021, em depósito identificado no Banco: 001- Brasil - agencia: 2755-3 - conta corrente: 112.586-9 e/ou Banco 104 – CEF – agencia: 0394 - op. 003 - conta corrente: 474-8 e/ou Banco 748 - Sicredi – agencia: 0718 - conta

corrente: 97.417-1 e/ou pela internet, em impresso próprio (boleto), que será enviado por meio físico ou digital. Os boletos também podem ser requisitados através do e-mail: sincoval@sincoval.com.br.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONVENIOS E MENSALIDADES

As empresas ficam obrigadas a descontar da folha de pagamento de seus empregados, desde que por esses devidamente autorizados por escrito, mensalidades, complemento de assistência médica e convênios que vierem a ser firmados com o sindicato obreiro, repassando ao mesmo, até o dia 07 (sete) de cada mês subsequente ao desconto, sob pena de incorrer em multa pecuniária equivalente a 2% (dois por cento) do valor, independentemente de juros moratório de 1% (um por cento) ao mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas deverão contratar Plano de Seguro de Vida em Grupo, sem ônus para o trabalhador, que contemple as seguintes coberturas mínimas:

DESCRIÇÃO DO BENEFÍCIO	TETO DO BENEFÍCIO
Morte	R\$10.000,00
Auxílio Funeral Titular	R\$3.000,00
IPA - Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente	R\$10.000,00
ILPD – Invalidez Laborativa Permanente Total por /doença	R\$10.000,00
DRC – Despesa com Rescisão Contratual Causa Morte	R\$1.500,00
IAC – Inclusão Automática de cônjuge	R\$2.000,00
IAF – Inclusão Automática dos Filhos	R\$2.000,00
Auxmed – Auxílio Medicamento por Acidente de Trabalho	R\$400,00
Cesta Básica Causa Mortis	R\$400,00
DIT – Cesta Básica por Acidente de Trabalho	R\$600,00
DIH-UTI – Diárias por Internação Hospitalar	R\$3.000,00
DIT – Diária de Incapacitação Temporária por Acidente	R\$600,00
AEPA – Auxílio Especial por Acidente	R\$600,00
Assistência kit Natal Mãe e Bebê	Gratuito

Parágrafo Único – Em caso de igualdade de condições contratuais, as empresas abrangidas por este instrumento normativo contratarão, preferencialmente, o plano disponibilizado pelas entidades signatárias em substituição ao plano existente.

Disposições Gerais Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – PENALIDADES

Pelo descumprimento de qualquer obrigação objeto das cláusulas acordadas, o empregador fica obrigado a pagar ao empregado prejudicado uma multa igual a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria (cláusula terceira letra “d”) por cláusula infringida.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica instituída uma multa equivalente a R\$55,00 (cinquenta e cinco reais), por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da cláusula vigésima sexta.

E por estarem justos e contratados, as partes firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em três vias de igual teor e forma, para que surtam os seus efeitos legais.



MARIA IZABEL PERUCI

Presidente

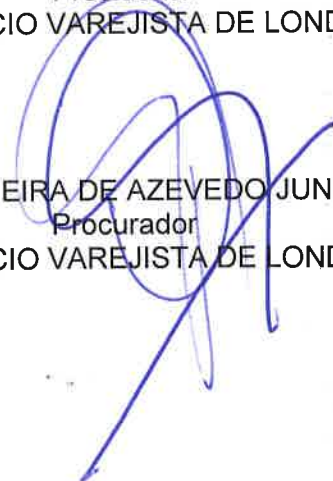
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO VAR SHOP CENTERS DE LDA,
SINDSHOPPING



OVHANES GAVA

Presidente

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA - SINCOVAL



ED NOGUEIRA DE AZEVEDO JUNIOR

Procurador

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA - SINCOVAL