

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003369/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/11/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR061234/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.115801/2021-41
DATA DO PROTOCOLO: 12/11/2021

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

SIND DOS EMPREGADOS NO COMERCIO VAR SHOP CENTERS DE LDA, CNPJ n. 95.561.775/0001-42, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA, CNPJ n. 75.220.954/0001-09, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

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 2021 a 30 de junho de 2022 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Varejista de Shopping Center**, 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\$1.420,00 (hum mil, quatrocentos e vinte reais).
- b. Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, os empregados constantes na letra "a", perceberão piso salarial de R\$1.578,00 (hum mil, quinhentos e setenta e oito 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\$1.578,00 (hum mil, quinhentos e setenta e oito reais).

d. Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, os empregados constantes na letra "c", perceberão piso salarial de R\$1.633,00 (hum mil, seiscentos e trinta e três 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 2021, as empresas concederão aos seus empregados o reajuste correspondente ao percentual de 9,22% (nove virgula vinte e dois por cento), que deverá ser aplicado sobre os salários fixos ou a parte fixa dos salários vigentes em julho/2020, 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/2020.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para aplicação do índice de 9,22% (nove virgula vinte e dois por cento), deverá ser observado o salário de julho/2020, corrigido em dezembro/2020, quando da celebração da CCT 2020/2021.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Em virtude da celebração da convenção coletiva de trabalho somente nesta data, as empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais dos meses de julho/2021 a outubro/2021, até o 28 de fevereiro de 2022, juntamente com a folha de pagamento, e ou folha de pagamento complementar, sendo que as empresas deverão observar no lançamento da RAIS, ou eSocial (RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS), os valores dos salários dos respectivos meses, ou seja, não informar as diferenças salariais como remuneração do mês do recebimento das diferenças.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Aos empregados admitidos após 1º de julho de 2020, fica garantido os reajustes proporcionais abaixo:

MÊS	ANO	TOTAL
JULHO	2020	9,22%
AGOSTO	2020	8,74%
SETEMBRO	2020	8,35%
OUTUBRO	2020	7,41%
NOVEMBRO	2020	6,47%
DEZEMBRO	2020	5,46%
JANEIRO	2021	3,95%
FEVEREIRO	2021	3,67%
MARÇO	2021	2,82%
ABRIL	2021	1,95%
MAIO	2021	1,56%
JUNHO	2021	0,60%

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, 13º salário, aviso prévio e demais verbas rescisórias, deverá ser apurada com base nos últimos 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\$ 153,00 (cento e cinquenta e três reais), por mês, acrescido de 2% (dois por cento), por carregamento, a partir de 01/07/2021, 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 01/07/2021 no percentual mínimo de 9,22% (nove vírgula vinte e dois por cento), autorizada a compensação dos aumentos concedidos até a data do registro da presente.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Faculta-se fornecimento de refeições in natura, produzida pela empresa empregadora ou não, sendo vedado o fornecimento de lanches.

PARÁGRAFO QUARTO – 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 QUINTO – 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 E ENTREGA DOS DOCUMENTOS RESCISÓRIOS

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: 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 2.1 - 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 - 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/2021** 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 das 12h00 as 18h00 ou 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 13/12/2021 a 23/12/2021 até às 23h00;
- b) No dia 24/12/2021, das 10h00 às 17h00;
- c) No dia 31/12/2021, 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/2021), 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 segundo, deverão acessar e aderir previamente ao sistema disponibilizado pelo sindicato patronal declarando que cumprem integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, e, se atendidos os requisitos do *caput*, cada estabelecimento receberá, individualmente, CERTIDÃO DE ADESÃO 2021/2022 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 nestes dias em dobro.

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, e, se atendidos os requisitos do *caput*, cada estabelecimento receberá, individualmente, CERTIDÃO DE ADESÃO 2021/2022 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*.

- 07 de setembro de 2021 (Independência do Brasil) das 12h00 às 18h00 ou das 14h00 às 20h00;
- 12 de outubro de 2021 (Padroeira do Brasil) das 12h00 às 18h00 ou das 14h00 às 20h00;
- 02 de novembro de 2021, (Finados), das 12h00 às 18h00 ou das 14h00 às 20h00;
- 15 de novembro de 2021, (Proclamação da República), das 10h00 às 22h00;
- 10 de dezembro de 2021, (Aniversário de Londrina), das 10h00 às 22h00;
- 21 de abril de 2022 (Tiradentes), das 10h00 às 22h00;
- 01 de maio de 2022, (Dia do Trabalhador - Domingo), das 14h00 às 20h00;
- 16 de junho de 2022, (Corpus Christi), das 12h00 às 18h00 ou das 14h00 às 22h00;
- 24 de junho de 2022, (Padroeiro de Londrina) das 12h00 às 18h00 ou das 14h00 às 22h00;

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:

- 25 de dezembro de 2021 (Natal), inclusive área de alimentação;
- 1º de janeiro de 2022 (Confraternização Universal), inclusive área de alimentação;

- 15 de abril de 2022 (Sexta Feira Santa), a exceção dos supermercados que poderão funcionar das 9h00 às 20h00, bem como dos estabelecimentos que comercializam chocolates no horário das 10h00 às 20h00;
- 17 de abril de 2022 (Domingo de Páscoa), em compensação ao dia 21 de abril/2022;
- 8 de maio de 2022 (Dia das Mães), em compensação ao dia 1º de Maio de 2022.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO DE MARCAÇÃO DE PONTO

As Empresas poderão adotar um sistema alternativo de controle eletrônico de jornada para seus empregados, nas seguintes condições:

- a) não permitirá alterar ou apagar unilateralmente os dados armazenados na memória de registro de ponto, sendo esses dados invioláveis.
- b) não haverá restrições quanto a marcações de ponto constando horários de entrada, saída, bem como horas extraordinárias, havendo pré-assinalação do horário de intervalo.
- c) os empregados receberão mensalmente impresso ou por meio digital o controle autêntico das suas marcações referidas no item “b.
- d) possibilita, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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\$ 60,00 (sessenta 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, este deverá ser associado ao sindicato e estar com as mensalidades sociais em dia, cabendo ao mesmo arcar, com exclusividade, o respectivo ônus, autorizando 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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	Valor 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	Benefício 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.

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 novembro/2021, para recolhimento até o dia 10/12/2021, e o valor equivalente a 4% (quatro por cento) da remuneração bruta de janeiro/2022, para recolhimento até o dia 10/02/2022, 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 TRIGÉSIMA - 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 20 de julho de 2021, 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\$ 350,00
De R\$ 10.000,01 até R\$20.000,00	R\$ 500,00
De R\$ 20.000,01 até R\$50.000,00	R\$ 800,00
De R\$ 50.000,01 até R\$100.000,00	R\$ 1.100,00
De R\$ 100.000,01 até R\$150.000,00	R\$ 1.350,00
De R\$ 150.000,01 até R\$ 200.000,00	R\$ 1.650,00
De R\$ 200.000,01 até R\$ 300.000,00	R\$ 2.000,00

Acima de R\$ 300.000,01
Filial sem capital destacado
Estabelecimento sem empregado

R\$ 2.500,00
R\$ 1.100,00
R\$ 350,00

Parágrafo Único - O recolhimento deverá ser feito até o dia 10 de janeiro de 2021, 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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\$60,00 (sessenta 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.

Londrina, 11 de novembro de 2021.

WILSON LEITE DE MORAIS
PROCURADOR
SIND DOS EMPREGADOS NO COMERCIO VAR SHOP CENTERS DE LDA

MARIA IZABEL PERUCI
PRESIDENTE
SIND DOS EMPREGADOS NO COMERCIO VAR SHOP CENTERS DE LDA

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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