

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

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

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA, CNPJ n. 78.637.824/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE LIMA DO NASCIMENTO;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Empregados no Comércio do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Alvorada do Sul/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cafeara/PR, Centenário do Sul/PR, Florestópolis/PR, Itaguajé/PR, Jaguapitã/PR, Miraselva/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Sabáudia/PR, Santa Inês/PR, Santo Inácio/PR**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado aos integrantes da categoria **piso salarial mínimo de ingresso**:

a) Ao empregado admitido como primeiro emprego e para quem trabalha como empacotador, fica assegurado o piso inicial de **R\$ 1.401,00** (um mil quatrocentos e um reais);

a.1) Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, o empacotador passará a receber o valor de **R\$ 1.595,00** (um mil quinhentos e noventa e cinco reais);

b) Aos empregados que trabalham nas demais funções fica assegurado o piso salarial de ingresso no valor de **R\$ 1.401,00** (um mil quatrocentos e um reais)

b.1) Após 30 (trinta) dias o piso salarial será de **R\$ 1.528,00** (um mil quinhentos e vinte oito reais);

b.2) Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa, fica assegurado o valor de **R\$ 1.792,00** (um mil setecentos e noventa e dois reais);

b.3) Fica garantido ao açougueiro o piso salarial de **R\$ 1.890,00** (um mil oitocentos reais) mensais



b.4) Fica garantido ao auxiliar de açougueiro o piso da categoria (item "b.2"), a partir da contratação, desde que comprovada em CTPS, ao menos 6 (seis) meses de experiência na função.

c) A empresa somente poderá manter o empregado na condição de primeiro emprego para fins de pagamento do salário de que trata o item "a" desta cláusula, pelo prazo máximo e improrrogável de 06 (seis) meses.

d) As diferenças salariais decorrentes destes reajustes, incidentes nos salários pagos de a partir de 01/05/2022 serão pagos em folha complementar, até o dia 10 do mês subsequente ao registro deste Instrumento Coletivo, respeitando a "antecipação salarial compensável" já concedida.

e) O pagamento das diferenças salariais aos empregados, cujo contrato de trabalho já se encontra rescindido, deverá ser realizado em uma única parcela em até 90 (noventa) dias após o registro deste Instrumento Coletivo.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Todos os empregados integrantes do segmento de mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos, terão os salários fixos, ou parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de 1º (primeiro) de maio de 2023, mediante a aplicação do percentual de 4% (quatro por cento) sobre os salários vigentes em 1º (primeiro) de maio de 2022.

Parágrafo Único: Aos empregados que foram admitidos após 1º (primeiro) de maio de 2022, será garantido o reajuste, proporcional ao tempo de serviço nos seguintes termos: A razão de 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho, garantidos os valores dos pisos salariais discriminados neste instrumento como remuneração mínima

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO

No reajuste previsto na "cláusula 04", poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa durante o período de 1º (primeiro) de maio de 2022 a 30 (trinta) de abril de 2023, salvo nos casos decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

#### CLÁUSULA SEXTA - COMISSIONISTAS



**COMISSIONISTA:** Os empregados que percebam sob forma de comissões, terão como garantia de remuneração mínima o valor de **R\$ 1.847,00 (um mil oitocentos e quarenta e sete reais)**, devidos a partir de **01/05/2023**. O empregado comissionista cujo valor das comissões ultrapasse o valor do piso salarial ora estabelecido, fica excluído desta garantia.

**Parágrafo Primeiro:** A média das comissões e repouso sobre as mesmas para cálculos das férias, 13º (décimo terceiro) salário, aviso prévio e verbas rescisórias deverão ser apurados com base nos 12 (doze) últimos salários variáveis percebidos, da seguinte forma: a parte variável dos salários dos comissionistas será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC, mês a mês, acumulada no período, ou outro índice que vier a substituí-lo.

**Parágrafo Segundo:** Fica ajustado que o cálculo correspondente ao repouso semanal remunerado de que trata a Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949, do empregado comissionista, será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias úteis efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente, ressalvadas as disposições contratuais mais favoráveis em Carteira de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro: GESTANTE COMISSIONISTA:** Fica avençado entre as partes que a remuneração da empregada comissionista, no período de licença maternidade ou, na hipótese de pagamento de indenização substitutiva, corresponderá à média das comissões dos 12 (doze) últimos meses antecedentes à licença ou período contratual, atualizada monetariamente, cujo critério de atualização deve ser o estabelecido na Cláusula Sexta, Parágrafo Primeiro.

**Parágrafo Quarto:** As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados comissionistas o valor das vendas que eles realizarem sobre as quais foram calculadas as comissões.

**Parágrafo Quinto:** Para fins exclusivos de balanço, durante o expediente normal, as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas a razão dos valores devidos a título de repouso semanal remunerado trabalhado.

**Parágrafo Sexto:** Para cálculo da hora extra do comissionista, será considerado o valor da hora normal, calculado sobre o piso salarial dos comissionistas, dividindo-se por 220 (duzentos e vinte) horas, com adicional de 50% (cinquenta por cento), multiplicando-se pelo número de horas extras que efetivamente ficar à disposição do empregador.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**

A remuneração das horas extras será de 50% (cinquenta por cento) superior à hora normal, com divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais e, o horário extraordinário não poderá exceder de duas horas por dia.

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



## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA OITAVA - ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE**

A empregada gestante terá estabilidade no emprego, desde o início da gestação até 30 (trinta) dias após o término da estabilidade constitucional.

## **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA NONA - ESTABILIDADE POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO**

O empregado que sofrer acidente de trabalho ou for acometido de doença profissional conforme definido na legislação previdenciária e de acidente do trabalho, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 30 (trinta) dias após o término da estabilidade legal e desde que o afastamento em decorrência do acidente for superior a 15 (quinze) dias.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ESTABILIDADE PRE APOSENTADORIA**

Para efeito de aposentadoria, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 01 (um) ano, o empregado que durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho completar 10 (dez) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, e que comprove em Carteira de Trabalho um mínimo de 29 (vinte e nove) anos de serviço. A estabilidade provisória prevista nesta cláusula não prevalecerá na hipótese de dispensa por justa causa.

### **CLAUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – A UXÍLIO 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 possuem plano de seguro de vida com prêmio equivalente ou superior.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - OUTRAS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR**



Ficam as empresas obrigadas a fornecer aos seus empregados envelopes ou comprovantes de pagamento, ou contracheques detalhando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados.

**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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável ao final de sua jornada de trabalho. Os operadores de caixa, cujo término da jornada coincida com o horário de fechamento do estabelecimento, e a conferência não for possível no mesmo dia, a conferência do caixa dar-se-á na primeira hora do dia seguinte também com a presença do operador de caixa ou de outro colega de trabalho convocado para acompanhar a conferência. Não adotando a empresa os procedimentos estabelecidos acima, o operador de caixa não terá responsabilidade pelos erros verificados, bem como por eventuais diferenças apuradas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUEBRA DE CAIXA**

Aos empregados de mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos que exerçam função de caixa ou substitutos expressamente designados pela empresa, é assegurado o pagamento, a título de indenização (sem natureza salarial) por "quebra de caixa", de um percentual de acréscimo mensal de 8% (oito por cento) do piso salarial da categoria. O percentual ora estabelecido é devido de forma proporcional a jornada de trabalho do operador de caixa. O não cumprimento dessa obrigação implica na proibição de descontos do valor da diferença de caixa, ficando esclarecido que a restituição de eventual valor cobrado pelo empregador quando este não pagar a verba de quebra de caixa, dar-se-á em dobro ao empregado, e cumulada com a cláusula penal prevista nessa Convenção.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA SEMANAL**

Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados desta categoria em 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

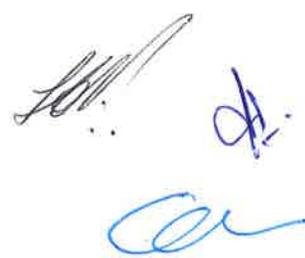
a) A jornada de trabalho de segunda-feira a sábado será das 8h00 às 22h00.



- b) A jornada em domingos e feriados será das 8h00 às 18h00, com no mínimo 1h00 (uma) hora para repouso e alimentação
- c) O trabalho em domingos deverá ter folga compensatória na semana imediatamente seguinte, sob pena dessas horas trabalhadas serem consideradas como extraordinárias, com acréscimo de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.
- d) As horas extras nestes dias serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) do valor da hora normal, podendo, também, ser compensadas ou incluídas em Banco de Horas nos limites legais estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.
- e) Para cada empregado, o trabalho em domingos deverá ser alternado no **sistema 1x1**, um domingo trabalhado e um de folga, ou no **sistema 2x2**, ou seja, dois domingos trabalhados consecutivos, seguidos de dois domingos de folga consecutivos.
- f) Os feriados trabalhados na forma prevista na letra "b" acima deverão ser compensados no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, sendo que a não compensação nos prazos assinalados acima, implica no pagamento das respectivas horas com adicional de 100% (cem por cento). O prazo ora fixado, conta-se do dia seguinte ao feriado trabalhado.
- g) Não haverá expediente e nem trabalho para os empregados nos seguintes feriados: 1º de janeiro (Ano Novo) e 25 de dezembro (Natal), nestas datas ficam autorizados apenas a realização de serviços relativos à manutenção, limpeza e segurança.
- h) Nas lojas de comércio estabelecidas dentro ou anexa aos supermercados, hipermercados e similares, o trabalho aos domingos e feriados é regulamentado nas Convenções Coletivas da respectiva categoria econômica e profissional de cada estabelecimento.
- i) os empregados cuja jornada contratual for de 6h00 de trabalho por dia e havendo prorrogação da jornada de trabalho, o intervalo passa a ser de no mínimo de 1h00. Assim, na eventualidade da jornada ser prorrogada e a empresa já ter concedido o intervalo com base na jornada de 6 horas, fica a empresa obrigada a remunerar com adicional de 50% (cinquenta por cento) as horas faltantes para completar o intervalo de 1:00 hora, sendo esta a única penalidade aplicável à espécie.
- j) Autoriza-se a utilização da mão-de-obra dos empregados em domingos e feriados para aqueles que exercem atividades que envolvem a guarda patrimonial do estabelecimento e os serviços de manutenção das instalações que não possam ser suspensos nesses dias. Nesses casos fica garantido ao empregado que o repouso semanal recaia aos domingos pelo menos 02 (duas) vezes por mês, de forma que o empregado alternadamente gozará do repouso semanal aos domingos, fruindo da folga na semana que antecede/sucedee ao domingo trabalhado. A integralidade das horas trabalhadas aos domingos ou feriados será remunerada como hora extraordinária e acrescida do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora norma

#### Faltas

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA- ABONO DE FALTAS À MÃE OU PAI



Fica estabelecido entre as partes que a mãe ou o pai terá abonada as faltas ao serviço, a razão de 06 (seis) dias por ano, para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, desde que justificada a ausência com o atestado médico do(a) filho(a).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS VESTIBULAR E ENEM**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, e também quando comprovar realização das provas do ENEM. O empregado deverá informar a empresa com pelo menos 1 (um) dia de antecedência da realização dos referidos exames.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE**

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho dos empregados estudantes que comprovarem a situação de regularidade escolar no período noturno, além das 18h00min (dezoito horas), respeitando a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO DO MENOR**

Nos termos do art. 413, inciso I, da CLT, fica autorizada a prorrogação da jornada de trabalho do menor, desde que o excesso de horas de uma dia seja compensado pela diminuição do outro, de modo a ser observado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS**

A jornada de trabalho do empregado poderá ser prorrogada e compensada, observando-se o seguinte:

a) As prorrogações da jornada de trabalho diária e semanal serão efetuadas de acordo com a legislação vigente.

b) Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho em número não excedente a 2 (duas) horas extras diárias e no limite máximo de 30 (trinta) horas extras mensais, mediante



acordo individual escrito, entre empregado e empregador, dispensada a homologação pelo Sindicato Profissional.

c) As horas objeto da presente prorrogação serão compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias após as horas laboradas.

d) Os empregados comissionistas que fizerem compensação de jornada, terão estas horas pagas com base no valor do descanso semanal remunerado.

e) Acima do limite mencionado no "item b" haverá necessidade da prévia homologação pelo Sindicato da categoria profissional.

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

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

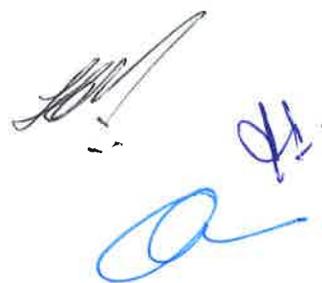
#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, o empregado com mais de 14(quatorze) dias de serviço terá direito à remuneração de férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES**

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature and a smaller one to the right.

As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente os uniformes, quando seu uso for exigido, ficando o empregado obrigado a devolvê-lo por ocasião da rescisão do contrato, sob pena de ter descontado o respectivo valor na rescisão contratual.

## Relações Sindicais

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA- CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL

Considerando que a Contribuição Sindical deixou de ser de recolhimento obrigatório, considerando que esta entidade sindical não recebe recurso para sua manutenção do Governo Federal, Estadual, Municipal ou de qualquer outra instituição, sendo mantida exclusivamente pelos empregados da categoria; considerando a autorização da Assembleia Geral da Categoria, para onde foram convocados todos os comerciários, independente de associados ou não, e ainda, considerando recente autorização do Supremo Tribunal Federal autorizando a cobrança da contribuição assistencial/negocial, fica estabelecida por esta CCT a instituição da **TAXA PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL LABORAL**, mediante o desconto de valor de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)**, no fechamento da folha de pagamento imediatamente posterior ao final do prazo previsto para a entrega da oposição, de todos os empregados, associados ou não ao Sindicato, por empregado e **uma única vez ao ano**.

**Parágrafo Primeiro** - Esta contribuição será devida numa única oportunidade no período de vigência desta CCT, devendo ser recolhida até o 10º (décimo) dia do mês seguinte ao mês em que houver ocorrido os descontos dos empregados, em favor do Sindicato Profissional, na agenda da Caixa Econômica Federal, agência 1284, Ouro Verde, conta corrente número 375-4 e PIX (78.637.824/0001-64).

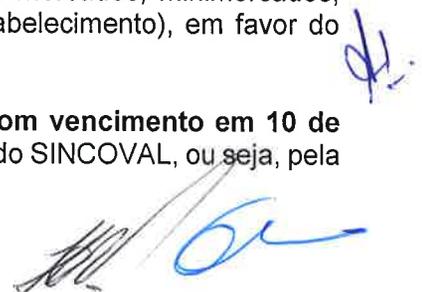
**Parágrafo Segundo** - Todos os empregados terão direito de oposição. Os que prestam serviços em Londrina devem fazê-lo presencialmente, mediante entrega de documento escrito no Sindicato Profissional, possibilitando-se a aferição da veracidade do documento e da legítima vontade do trabalhador. O prazo de apresentação da oposição, independentemente da localidade do trabalho, deverá ser feito no prazo de 30 (trinta) dias contados a partir da data de desconto no salário de cada empregado.

**Parágrafo Terceiro** – Reiteramos a todos os comerciários que, esta taxa é única e uma vez por ano, no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), e tem a natureza de retribuição pelos serviços prestados anualmente pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina, incluindo negociação de reajuste de salário, incluindo atendimento personalizado à categoria, presencial ou remoto. A contribuição é imprescindível para a continuidade na prestação dos serviços.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

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

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



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

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COPIA DE DOCUMENTOS - RAIS**

Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, ficam as empresas obrigadas, via protocolo a enviar cópia da RAIS aos Sindicatos dos Empregados no Comércio de Londrina – SINDECOLON, após a entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como da relação de admissões e dispensas de empregados (parágrafo único do artigo 1º da Lei 4.923/65) no mesmo prazo da remessa à DRT. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, não repassar a terceiros e se comprometer a tratar os dados fornecidos de acordo com a Lei 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - POLITICA SALARIAL**

Fica ajustado entre as partes que a cada modificação da política salarial em relação ao salário mínimo vigente, as partes voltam a negociar imediatamente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

As partes acordantes outorgam aos Sindicatos, competência para ajuizar perante a Justiça do Trabalho ações de cumprimento, seja de matéria salarial, seja por descumprimento de cláusulas convencionais ou matéria de direito individual, independentemente da condição de associado ou não, do empregado e do empregador.



## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APLICAÇÃO DESTE INSTRUMENTO COLETIVO

Este instrumento coletivo aplica-se aos trabalhadores no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, mercados, minimercados, supermercados, hipermercados e atacarejos, inclusive os estabelecimentos localizados em shopping center.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de qualquer obrigação, objeto das cláusulas e obrigações acordadas, o empregador fica obrigado a pagar ao empregado prejudicado, cumulativamente, por cláusula não cumprida, uma multa igual a 20% (vinte por cento) do maior piso salarial da categoria.

}

ED NOGUEIRA DE AZEVEDO JUNIOR  
Procurador  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA

OVHANES GAVA  
Presidente  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE LONDRINA

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