

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE APUCARANA, CNPJ n. 75.294.371/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANIVALDO RODRIGUES DA SILVA;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE APUCARANA, CNPJ n. 04.069.547/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AINDA SANTOS ASSUNÇÃO;

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 1º de julho de 2014 a 30 de junho de 2015 e a data-base da categoria em 1º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria de Comércio Varejista, e se aplica aos municípios de Apucarana, Califórnia, Cambira, Bom Sucesso, Kaloré, Marilândia do Sul, Marumbi e Novo Itacolomi/PR.**

Os termos dispostos nesta Convenção vinculam todas as empresas do comércio varejista da base territorial acima descrita, bem como, cumprir todas as obrigações aqui formalizadas.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS ESTABELECIDOS

PISO SALARIAL: Assegura-se a partir de 01 de JULHO DE 2014, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por mais de 90 (noventa) dias, os seguintes pisos salariais:

Assegura-se aos **APRENDIZES** previstos na lei 10.097/2000 de 19 de dezembro de 2000 e Decreto nº 5.598/2005 de 1º de dezembro de 2005, o salário mínimo nacional hora, conforme CLT, Art. 428, parágrafo segundo.

Aos empregados lotados na função **Conínuos/Pacoteiros/Office Boys - R\$ 783,00 (Setecentos e Oitenta e Três Reais).**

Aos empregados de **Auxilia/Zeladora/Porteiro- R\$ 844,00 (Oitocentos e Quarenta e Quatro Reais).**

Aos empregados Comerciantes – **Demais funções R\$ 985,00 (Novecentos e Oitenta e Cinco Reais)**

Aos empregados Comerciante- **Balconista/Vendedor – R\$ 990,00 (Novecentos e Noventa Reais).**

Durante o prazo de 90 (Noventa) dias previsto nesta cláusula, o salário pago pelo empregador ao empregado, poderá ser equivalente ao salário mínimo nacional, fixado por Medida Provisória ou Lei Federal.

COMISSIONISTAS: Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para pagamento das comissões e o repouso semanal remunerado. Aos empregados comissionados com mais de 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de **R\$ 990,00 (Novecentos e Noventa Reais)**, a qual não se somará com as comissões devidas.

As comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor.



Para o cálculo do 13º salário adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano, no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos 12 (doze) meses anteriores ao mês da rescisão e no caso de férias integrais será considerada a média das comissões corrigidas nos 12(doze) meses anteriores ao período de gozo.

GESTANTES COMISSIONISTAS: Para o pagamento de salários correspondentes à licença maternidade, desde que o I.N.S.S. aceite o regime de correção das comissões, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos 12(doze) últimos meses, corrigidos segundo mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade independentemente de aceitação ou não pelo I.N.S.S., do cálculo pela média das comissões corrigidas.

É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) nos percentuais de comissão, o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhado, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

REAJUSTE SALARIAL: Os integrantes da categoria abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, terão os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de 1º DE JULHO DE 2014, mediante a aplicação do percentual de **8,00%** (Oito por cento) sobre os salários vigentes em 1º de julho de 2013.

Aos empregados admitidos após 1º de JULHO DE 2013, será garantido o reajuste estabelecido acima, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JULHO/2013	8,00%
AGOSTO/2013	7,33%
SETEMBRO/2013	6,66%
OUTUBRO/2013	5,99%
NOVEMBRO/2013	5,33%
DEZEMBRO/2013	4,66%
JANEIRO/2014	3,99%
FEVEREIRO/2014	3,33%
MARÇO/2014	2,66%
ABRIL/2014	1,99%
MAIO/2014	1,33%
JUNHO/2014	0,66%

COMPENSAÇÕES: A correção Salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde julho de 2013. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (instrução normativa nº 04 do T.S.T. alínea XXI).

As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de junho de 2014.

As eventuais antecipações, reajustes ou abonos espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após julho de 2013 serão compensados com eventuais reajustes determinados por Leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica garantido aos empregados ao recebimento **retroativos** das diferenças de salários dos meses de julho, agosto, setembro de 2014, podendo ser pagos em até duas parcelas iniciando a primeira no 5º dia útil de novembro de 2014.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra



CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAIS DE EXTRAS

ADICIONAL DE HORAS EXTRAS: As horas extras serão pagas da forma escalonadas, com adicional de: 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 40 (quarenta) horas mensais; 60% (sessenta por cento) para as excedentes de 40 (quarenta) horas mensais; 100% (cem por cento) para as excedentes de 80 (oitenta) horas mensais

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA SEXTA - ADMISSÃO, DEMISSÃO ENTRE OUTAS MODALIDADES

ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO: Serão anotadas nas Carteiras de Trabalho as funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como contrato de experiência e respectivo período de duração, de acordo com o Artigo 29 da CLT.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem com anotar na CTPS o referido contrato.

QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS: Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e no mesmo prazo a proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação.

HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: Caso o empregador tenha implantado na sua empresa o sistema de "Banco de Horas", O Sindicato Profissional conveniente poderá exigir a sua apresentação no momento da rescisão de contrato de trabalho, referente ao empregado cuja rescisão contratual esteja sendo apresentada para homologação.

RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA: No caso de denuncia do contrato por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

AUSÊNCIA DO EMPREGADO NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: o não comparecimento do empregado no ato da homologação, a entidade dos trabalhadores atestará o fato de que houve a ausência do empregado.

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA SÉTIMA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS: Os empregados que em regime de trabalho extraordinário operarem após as 19:00 (dezenove) horas, farão jus a refeição farta e sadia fornecida pelo empregador ou a um pagamento de **R\$ 16,00 (dezesseis reais)** por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória. Os empregados que optarem por fazer a refeição em casa não terão direito ao valor acima mencionado, opção esta que deverá ser feita pro escrito ao empregador.

LANCHES: Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche nas empresas que observam tal critério serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO: O repouso semanal remunerado será fluído aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

EMPREGADOS SUBSTITUTO: O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito à igual salário do empregado de menor salário função, não consideradas vantagens pessoais (instrução nº 01 T.S.T.).

MENORES: É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades



[Handwritten signatures]

assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho.

ESTÁGIO: Na contratação de estagiários sem vínculo empregatício, como admitido na Lei, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula de salários, desta Convenção Coletiva de Trabalho, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar;

Não se admite a contratação como estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, "Office-boy" e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias, o período de estágio nas funções de balconista e vendedor.

ESTABILIDADE DA GESTANTE: A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa **até 180 (cento e oitenta) dias após o parto** e desde o momento em que seja confirmada a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo. Na falta de fornecimento do recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez pelo empregador por todos os meios de provas admitidas em direito.

GARANTIA DO ACIDENTADO: O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia de emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei nº 8.213/91, Artigo 118.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Controle da Jornada

CLÁUSULA OITAVA - JORNADA E OUTROS DISPOSITIVOS

JORNADA DE TRABALHO: A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É vedado integralmente o trabalho aos domingos e feriados, salvo negociação específica com as entidades sindicais;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos termos do Art. 71, da CLT, autoriza-se mediante ajuste individual entre o empregador e empregado, a ampliação do intervalo para repouso ou alimentação para até 3 (três) horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas trabalhadas a mais deverão ser compensadas dentro do mês em que ocorrerem, caso contrário essas horas deverão ser pagas como extraordinárias na forma prevista nesta convenção na cláusula de adicional de horas extras. Esta obrigação deixa de existir caso a empresa tenha instituído "**Banco de Horas**" na forma legal, ou como previsto na cláusula de Banco de Horas.

EMPRESA REVENDEDORA DE FRIOS E LATICÍNIOS:

As empresas distribuidoras de frios e laticínios poderão, se houver necessidade, convocar empregados para o trabalho de carga e descarga nos dias: feriados, sábados e domingos, mediante a concessão de folga compensatória em outro dia, no mesmo mês desse trabalho, ou pagar essas horas de forma dobrada, conforme o que dispõe o art. 9º da Lei 605/49.

O intervalo para descanso nas empresas revendedoras de frios e laticínios será sempre de no mínimo 01 (uma) hora e de no máximo 03 (três) horas, independente de ajuste individual, podendo o horário de concessão ser variável, por conta da oscilação dos horários de carga e descarga, sem qualquer prejuízo ao empregado.

PRORROGAÇÃO DE JORNADA: Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela prorrogação.

ACORDO COLETIVO: Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Sindical dos Empregados e a Entidade Sindical dos Empregadores, para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, devendo o pedido ser encaminhado ao Sindicato Patronal com antecedência de 20 (vinte) dias, e este remeterá ao Sindicato dos Empregados para homologação já com seu ciente.



FALTAS: Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames;

As faltas não justificadas reduzirão o direito de férias conforme os artigos 130 e 130-A e parágrafo único da C.L.T.- (**Consolidação das Leis Trabalhista – MTE**);

Perderá direito ao Descanso Semanal Remunerado o Empregado que não cumprir integralmente a jornada semanal, conforme artigo 6º da lei 605/49, de 05/01/1949;

AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30(trinta) dias para o empregado que conta com até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa e depois escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, **conforme a Lei nº 12.506/2011**

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA NONA - SOBRE AS FÉRIAS

FÉRIAS: O pagamento das férias a qualquer título, inclusive proporcionais, será acrescido com 1/3 (um terço) constitucional, aplicável o disposto no Art. 144 da C.L.T.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA DÉCIMA - SAÚDE E SEGURANÇA AO TRABALHADOR, AO FILHO

ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR AO MÉDICO: As faltas ao serviço por motivo de doença, para acompanhamento de filho menor de 14 anos, **limitados à três dias no ano**, serão abonadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos fornecidos por médico particular, do Sistema Único de Saúde, médicos credenciados pela empresa ou pelo sindicato profissional, contendo o CID – Código Internacional de Doenças, data, e assinatura do médico atestante.

CONDUTORES DE VEÍCULOS - SEGURO: As partes convenientes recomendam aos seus empregadores a concessão de seguro de vida e acidentes pessoais em favor dos empregados que desenvolvam serviços preponderantemente externos, na condução de veículos.

DESCONTOS: Os empregadores poderão descontar do salário de seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, seguro de vida, vales-farmácia e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

SEGURO DE VIDA AOS TRABALHADORES: Os sindicatos empregador e laboral sugerem a contratação de seguro de vida em para seus empregados, haja vista tratar-se de um benefício para os empregados, e também como segurança para os empregadores.

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CLÁUSULAS E CONDIÇÕES

MORA SALARIAL: Os salários incontroversos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC- Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese do atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE, pro rata.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Com relação a esta cláusula não se aplica a penalidade da cláusula DE PENALIDADE.

RENEGOCIAÇÃO: Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de

Sindicato dos Empregados no Comércio
Maracaná
Paraná
CNPJ nº 08.119.117/0001-07

condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para a adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas de pisos, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS: As empresas concordatárias e a massa falida, que continuarem a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

COMPROVANTE DE PAGAMENTO: O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo, conforme art. 464 da CLT

BANCO DE HORAS - A Jornada de trabalho do empregado poderá ser prorrogada ou compensada, observando-se o seguinte:

As prorrogações da jornada de trabalho diárias e semanais serão efetuadas de acordo com a legislação vigente;

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, desde que respeitada a jornada diária máxima de 10 (dez) horas, no limite máximo de 24 (Vinte e quatro) horas mensais, mediante acordo individual escrito, entre o empregado e o empregador, dispensada a homologação pelo Sindicato Profissional. Acima do limite aqui mencionado haverá necessidade de homologação pelo Sindicato Profissional;

As horas objeto da presente prorrogação deverão ser compensadas dentro de 90 (Noventa dias) dias após as horas laboradas;

Acima do limite mencionado no caso (caso exceda limite máximo de 24 (Vinte e quatro) horas mensais, haverá necessidade de homologação pelo Sindicato Profissional;

A utilização do Banco de Horas não impede a realização de trabalho extraordinário, sendo mantida a eficácia da compensação prevista nesta cláusula;

No caso de demissão, as horas prorrogadas que não foram compensadas deverão ser pagas como HORAS EXTRAS, de acordo com os percentuais previstos na cláusula de adicionais de horas extras desta convenção;

O empregador fornecerá ao empregado um extrato mensal quando o mesmo solicitar, para que possa acompanhar a quantidade de horas extras por ele laborada.

CARNAVAL: Não haverá expediente e respectivo trabalho na Terça-feira de carnaval (17 de fevereiro de 2015).

LICENÇA NÃO REMUNERADA: As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO: O empregador, havendo condições técnicas autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

CHEQUES: Os cheques e cartões de crédito devolvidos a qualquer título, não serão descontados do empregado, desde que obedecida as normas da empresa, comunicadas previamente por escrito ao empregado. (PN 14).

CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS: Aos empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção e pagamentos de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo terá uma tolerância máxima na diferença de caixa, ao percentual de 10% (dez por cento) do salário do piso da categoria, sendo que as diferenças maiores serão de sua responsabilidade, podendo o Empregador descontá-los da remuneração do empregado.

PARÁGRAFO 1º: Os empregados, entretanto empregarão toda diligência na execução de seu trabalho evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

PARÁGRAFO 2º: O empregado prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e assine. O empregador ou superior hierárquico



conferirá no ato os valores em cheque, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

PARÁGRAFO 3º: O Sindicato Laboral recomenda que seja observada o Precedente Normativo n. 170 do TST no qual estabelece a gratificação de 10% para os empregados que exercem a atividade exclusiva de CAIXA.

JORNADA MÁXIMA DIÁRIA: Não poderá ultrapassar a 10 horas diárias, conforme CLT;

VALE TRANSPORTE: Serão fornecidos os vale-transportes necessários ao deslocamento do funcionário entre sua residência e empresa na quantidade necessária para o cumprimento da jornada, sempre que necessário, na forma da lei vigente.

PRORROGAÇÃO: Caso não haja finalização das negociações para a confecção da Convenção Coletiva de Trabalho do período subsequente, haverá a prorrogação deste termo durante o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, período este que deverá ser mantidas as negociações para o firmamento da nova Convenção.

CONDIÇÕES GERAIS : As empresas poderão elastecer a jornada de trabalho de seus funcionários nas datas e condições fixadas neste acordo;
O cumprimento da jornada estabelecida neste acordo é **FACULTATIVO PARA AS EMPRESAS**, que poderão optar por não trabalhar nas datas especificadas, ou trabalhar com a utilização de escalas de trabalho que utilizam apenas parcialmente o seu quadro de funcionários.
Para todos os funcionários que trabalharem nessas datas, terão direito às cláusulas e vantagens aqui estabelecidas na proporção do tempo que sua jornada for desempenhada;

HORAS EXCEDENTES: Quando não especificada de outra forma, as horas trabalhadas a mais deverão ser compensadas dentro do mês em que ocorrerem, caso contrário essas horas deverão ser pagas como extraordinárias na forma prevista na CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – cláusula de ADICIONAL DE HORAS EXTRAS. Esta obrigação deixa de existir caso a empresa tenha instituído "Banco de Horas" na forma legal, ou como prevista na CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – cláusula de banco de horas.

RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a encaminharem à Entidade sindical dos Empregados, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais ou outro documento equivalente contendo a relação e salários consignados na RAIS no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical Obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

Parágrafo 1º: As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical, no prazo máximo de 30 dias após o desconto conforme artigo 583, parágrafo 2º da CLT.

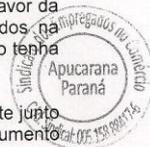
Relações Sindicais

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÕES EMPREGADOS E EMPREGADORES

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Haverá desconto de Taxa de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL estabelecida em assembleia geral dos trabalhadores realizada em 23/05/2014, em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE APUCARANA**, no valor equivalente a 6% (seis por cento) descontado da remuneração mensal bruta de Outubro/2014 (desconsideradas sobre as diferenças salariais havida de julho/2014) e 6% (seis por cento) descontado da remuneração mensal de janeiro de 2015, a ser descontada de todos os empregados da categoria, importância que deverão ser recolhidas até o dia 10 de Novembro de 2014 e 10 de fevereiro de 2015, respectivamente, para crédito na conta nº 837-7, Caixa Econômica Federal, Agência de Apucarana, através de boleto de cobrança, fornecido pela entidade sindical dos trabalhadores, pagável em qualquer agência bancária. Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido de multa estabelecida no Artigo 600 da CLT, além da multa estipulada na cláusula de penalidades, que neste caso será em favor da entidade sindical. Será obrigatória a Taxa de Reversão Salarial dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (JULHO) com prazo de 30 (trinta) dias para recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

Poderá o trabalhador opor-se ao desconto da taxa, desde que o faça pessoalmente e individualmente junto ao sindicato profissional, de próprio punho e até 30 (trinta) dias após o registro do presente instrumento junto à Delegacia Regional do Trabalho.



CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PATRONAL: São devidas à entidade Sindical representativa do Comércio Varejista, para 2014, a Contribuição Assistencial Negocial Patronal, APROVADA EM ASSEMBLEIA DO DIA 03/06/2014, fixada nas guias próprias fornecidas pela referida entidade, conforme se segue:

R\$ 23,50 (Vinte e Três Reais e cinquenta centavos) por funcionário, sendo o valor mínimo por empresa fixado em R\$ 235,00 (Duzentos e Trinta e Cinco Reais).

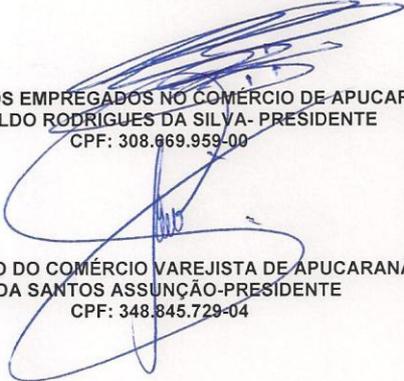
O empregador que quiser oferecer recusa ao recolhimento, deverá fazê-lo diretamente na entidade Sindical até 10(dez) dias após o arquivamento do presente instrumento Coletivo de Trabalho no Ministério do Trabalho - DRT/PR, termos da Normativa nº 02, de 11/12/90, da Secretaria Nacional do Trabalho, Art. 614 da C.L.T.

PROCEDENCIA DAS CONTRIBUIÇÕES: As contribuições acima, respeitadas as disposições legais e constitucionais sobre a matéria (especialmente Artigo 513, letra "e" da C.L.T. e Artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal) foram estabelecidas nos termos das Atas das Assembléias, as quais se encontram a disposição dos interessados na sede dos respectivos sindicatos, e são destinadas a manutenção das entidades sindicais patronais e de empregados.

PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, Inciso VII da C.L.T., fica estipulada multa de R\$ 990,00 (Novecentos e Noventa Reais) sendo 50% do valor destinada ao Sindicato competente e 50% em favor da parte prejudicada.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pela Entidade Sindical da Categoria Econômica conveniente e os trabalhadores pertencentes à Categoria Profissional da respectiva Entidade Sindical.

Apucarana 10 de Outubro 2014


SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE APUCARANA
ANIVALDO RODRIGUES DA SILVA- PRESIDENTE
CPF: 308.669.959-00



SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE APUCARANA
AIDA SANTOS ASSUNÇÃO-PRESIDENTE
CPF: 348.845.729-04