

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO/ SHOPPING – 2011/2012

Cláusula 1ª	Vigência
Cláusula 2ª	Base Territorial
Cláusula 3ª	Reajuste Salarial
Cláusula 4ª	Piso Salarial
Cláusula 5ª	Comissionistas
Cláusula 6ª	Empresas Concordatárias, Falidas
Cláusula 7ª	Comprovante de Pagamento
Cláusula 8ª	Faltas
Cláusula 9ª	Anotação em Carteira de Trabalho
Cláusula 10ª	Acordo Coletivo
Cláusula 11ª	Jornada de Trabalho
Cláusula 12ª	Prorrogação de Jornada
Cláusula 13ª	Quitação de Verbas Rescisórias
Cláusula 14ª	Estabilidade da Gestante
Cláusula 15ª	Férias
Cláusula 16ª	Acompanhamento de filho menor ao médico
Cláusula 17ª	Cheques
Cláusula 18ª	Garantia do Acidentado
Cláusula 19ª	Intervalo para descanso
Cláusula 20ª	Caixa/ Prestação de Contas
Cláusula 21ª	Assento no local de trabalho
Cláusula 22ª	Rescisão Contratual por justa causa
Cláusula 23ª	Licença não remunerada
Cláusula 24ª	Lanches
Cláusula 25ª	Repouso Semanal Remunerado
Cláusula 26ª	Renegociação
Cláusula 27ª	Contrato de Experiência
Cláusula 28ª	Empregados Substituto
Cláusula 29ª	Menores
Cláusula 30ª	Relação de Empregados
Cláusula 31ª	Aviso Prévio
Cláusula 32ª	Adicional de Horas Extras
Cláusula 33ª	Banco de Horas
Cláusula 34ª	Descontos
Cláusula 35ª	Condutores de Veículos – Seguro
Cláusula 36ª	Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho
Cláusula 37ª	Contribuição Assistencial dos Empregados
Cláusula 41ª	Contribuição Assistencial Negocial Patronal
Cláusula 42ª	Contribuições
Cláusula 43ª	Mora Salarial
Cláusula 44ª	Penalidade
Cláusula 45ª	Procedimento Negocial
Cláusula 46ª	Uniformes
Cláusula 47ª	Estágio

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado pelos **EMPREGADORES** o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE APUCARANA**, CNPJ 04.069.547/0001-02, situado á Rua Osvaldo Cruz, nº 510, 14º andar, sala 1404, no final assinado por seu Presidente **Sr. Luiz Fernando Mamede Mendes**, e de outro lado pelos **EMPREGADOS** o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE APUCARANA**, CNPJ 75.294.371/0001-22, situado á Osvaldo Cruz, 510 8º andar salas 803/804, Apucarana-PR, no final assinado por seu Diretor Presidente **Sr. Diogo Navarro Netto**, todos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratados firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas cláusulas adiantes:

1. **VIGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses de 1º DE JULHO DE 2011 a 30 DE JUNHO DE 2012.
2. **BASE TERRITORIAL:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica aos estabelecimentos localizados no **CENTRONORTE SHOPPING CENTER**, do município de Apucarana.
3. **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 2011, mediante a aplicação do percentual de 8,00% (oito inteiros) sobre os salários vigentes em 1º de julho de 2010.
 - 3.1. Aos empregados admitidos após 1º de JULHO DE 2010, será garantido o reajuste estabelecido acima, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JULHO/2008	8,00 %
AGOSTO/2008	7,33 %
SETEMBRO/2008	6,67 %
OUTUBRO/2008	6,00 %
NOVEMBRO/2008	5,33 %
DEZEMBRO/2008	4,67 %
JANEIRO/2009	4,00 %
FEVEREIRO/2009	3,33 %
MARÇO/2009	2,67 %
ABRIL/2009	2,00 %
MAIO/2009	1,33 %
JUNHO/2009	0,67 %

- 3.2. **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 2010. 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).
 - 3.3. 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 2011.
 - 3.4. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após julho de 2009 serão compensados com eventuais reajustes determinados por Leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.
4. **PISO SALARIAL:** Assegura-se a partir de 01 de JULHO DE 2011, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por mais de 90 (noventa) dias, os seguintes pisos salariais:
 - 4.1. Assegura-se aos **APRENDIZES** previstos na lei 10.097/00 de 19 de dezembro de 2000 e Decreto nº 5.598 de 1º de dezembro de 2005, o salário mínimo nacional hora, conforme CLT, Art. 428, parágrafo segundo.

- 4.2. Para jornada semanal de 36 horas:**
- 4.2.1. Aos empregados lotados na função **Contínuos/Pacoteiros/Office Boys/Serviços Gerais** - R\$ 545,00 (Quinhentos e Quarenta e Cinco Reais)
 - 4.2.2. Aos empregados de **Auxiliar/Zeladora/Porteiro ou equivalentes** – R\$ 545,00 (Quinhentos e Quarenta e Cinco Reais)
 - 4.2.3. Aos empregados em **demais cargos ou funções** – R\$ 573,00 (Quinhentos e Setenta e Três Reais);
- 4.3. Para jornada semanal de 44 horas:**
- 4.3.1. Aos empregados lotados na função **Contínuos/Pacoteiros/Office Boys/Serviços Gerais** - R\$ 545,00 (Quinhentos e Quarenta e Cinco Reais)
 - 4.3.2. Aos empregados de **Auxiliar/Zeladora/Porteiro ou equivalentes** – R\$ 575,00 (Quinhentos e Setenta e Cinco Reais)
 - 4.3.3. Aos empregados em **demais cargos ou funções** – R\$ 700,00 (Setecentos Reais);
 - 4.3.4. 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.
- 5. COMMISSIONISTAS:** Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para pagamento das comissões e o repouso semanal remunerado.
- 5.1. 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
 - 5.1.1. **jornada semanal de 36 horas:** R\$ 581,00 (Quinhentos e Oitenta e Hum Reais), a qual não se somará com as comissões devidas.
 - 5.1.2. **jornada semanal de 44 horas:** R\$ 710,00 (Setecentos e Dez Reais), a qual não se somará com as comissões devidas.
 - 5.1.3. 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.
 - 5.2. 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.
 - 5.2.1. Para o cálculo do 13º salário adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano a contar de janeiro, 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.
 - 5.3. GESTANTES COMMISSIONISTAS: 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.
 - 5.4. 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.
- 6. 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.
- 7. COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamentos ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos.
- 8. FALTAS:**

- 8.1. Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames;
- 8.2. 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**);
- 8.3. 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;
9. **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.
10. **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.
11. **JORNADA DE TRABALHO:** A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 36 (trinta e seis) horas semanais. Todavia, no caso de redução de uma para outra jornada, as empresas não poderão fazer redução salarial dos seus funcionários.
- 11.1. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos funcionários que tiverem escala de trabalho nos FERIADOS terão direito à respectiva folga compensatória. Nas ocasiões onde não ocorrer a compensação, as horas extras deverão ser pagas conforme cláusula específica desta convenção.
- 11.2. **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.
- 11.3. 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 32. Esta obrigação deixa de existir caso a empresa tenha instituído “**Banco de Horas**” na forma legal, ou como previsto na cláusula 33 desta convenção.
12. **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.
13. **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.
14. **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.
15. **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.
16. **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.
17. **CHEQUES:** Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário e recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas às exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.
18. **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.
19. **INTERVALO PARA DESCANSO:** Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho para gozo de

intervalo para descanso (Artigo 71 da C.L.T.). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

20. CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS: Os 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, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial. Os empregados, entretanto empregarão toda diligência na execução de seu trabalho evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

20.1. PARÁGRAFO ÚNICO: O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. 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.

21. 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.

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

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. RENEGOCIAÇÃO: Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de 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 05 e 34.1, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

27. 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.

28. 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.).

29. MENORES: É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho.

30. 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.

31. AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30(trinta) dias para o empregado que conta com até 10(dez) anos de serviços na mesma empresa e depois escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue:

de 10 a 20 anos de serviço na empresa	45 (quarenta e cinco) dias;
de 20 a 30 anos de serviço na empresa	60 (sessenta) dias;
acima de 30 anos de serviço na empresa	90 (noventa) dias.

31.1. PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período.

- 32. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS:** As horas extras serão pagas da forma escalonadas, com adicional de:
- 32.1.** 50% (cinquenta por cento) para as primeiras 40 (quarenta) horas mensais;
 - 32.2.** 60% (sessenta por cento) para as excedentes de 40 (quarenta) horas mensais.
- 33. BANCO DE HORAS** - A Jornada de trabalho do empregado poderá ser prorrogada ou compensada, observando-se o seguinte:
- 33.1.** As prorrogações da jornada de trabalho diárias e semanais serão efetuadas de acordo com a legislação vigente;
 - 33.2.** Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, desde que respeitada à jornada diária máxima de 10 (dez) horas, no limite máximo de 40 (Quarenta) horas mensais, mediante acordo individual escrito, entre o empregado e o empregador, dispensada a homologação pelo Sindicato Profissional.
 - 33.3.** As horas objeto da presente prorrogação deverão ser compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias após as horas laboradas;
 - 33.4.** Acima do limite mencionado no **item 33.2** haverá necessidade de homologação pelo Sindicato Profissional;
 - 33.5.** A utilização do Banco de Horas não impede a realização de trabalho extraordinário, sendo mantida a eficácia da compensação prevista nesta cláusula;
 - 33.6.** 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 32 desta convenção;
- 34. 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, vales-farmácia e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.
- 35. 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.
- 36. 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.
- 37. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** Haverá desconto de Taxa de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL estabelecida em assembléia geral dos trabalhadores realizada em 27/05/2011, em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE APUCARANA**, no valor equivalente a 6% (seis por cento) descontado da remuneração mensal bruta de Setembro de 2011 e 6% (seis por cento) descontado da remuneração mensal bruta de janeiro de 2012, a ser descontada de todos os empregados da categoria, importância que deverão ser **recolhidas até o dia 10 de outubro de 2011 e 10 de fevereiro de 2012**, respectivamente, para crédito na conta nº 026-0, Caixa Econômica Federal, Agência de Apucarana, através de bloquete de cobrança, fornecido pela entidade sindical dos trabalhadores, pagável em qualquer agência bancária. Em caso de não recolhimento até a data apazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido de multa estabelecida no Artigo 600 da CLT, além da multa estipulada na cláusula 41, 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 desta convenção junto à Delegacia Regional do Trabalho.
- 38. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PATRONAL:** São devidas à entidade Sindical representativa do Comércio Varejista, para 2010, a Contribuição Assistencial Negocial Patronal, APROVADA EM ASSEMBLEIA DO DIA 17/05/2011, fixada nas guias próprias fornecidas pela referida entidade, conforme se segue:
- R\$ 18,00 (Dezoito Reais) por funcionário, sendo o valor mínimo por empresa fixado em R\$ 180,00 (Cento e Oitenta 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.

39. 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.

40. 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.

a. 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.

b. PARÁGRAFO SEGUNDO: Com relação a esta cláusula não se aplica a penalidade da cláusula 41.

41. PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, Inciso VII da C.L.T., fica estipulada multa no valor de R\$ 600,00 (Seiscentos Reais) em favor da parte prejudicada.

42. PROCEDIMENTO NEGOCIAL: O Sindicato Profissional conveniente se compromete a fazer uma comunicação ao Sindicato Econômico, dando notícias de eventual reclamação trabalhista trazida ao seu Departamento Jurídico pelo Trabalhador, antes de oficializá-la perante a Justiça do Trabalho para tentativa de conciliação entre as partes.

a. Parágrafo único: A comunicação será feita por escrito, cabendo ao Sindicato Profissional definir o prazo para que tal conciliação seja feita, não podendo ser inferior a 15 (quinze) dias.

43. UNIFORMES: Quando exigido na execução dos serviços as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestuário bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

a. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos que continuam de propriedade da empresa no estado em que se encontrarem.

44. 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 05, item 5.2, desta Convenção Coletiva de Trabalho, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

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

b. 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 estagio nas funções de balconista e vendedor.

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, 18 de Agosto de 2011.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE APUCARANA
DIOGO NAVARRO NETTO-PRESIDENTE
CPF: 120.187.679-68

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE APUCARANA
LUIZ FERNANDO MAMEDE MENDES-PRESIDENTE
CPF: 626.229.609-30