

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado como EMPREGADORES o SINDICATO DO COMÉRCIO E DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE MAQUINISMOS, FERRAGENS E TINTAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E APARELHOS ELETRODOMÉSTICOS DE UMUARAMA, no final assinado, por seu Presidente, e de outro lado, representando os EMPREGADOS, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE UMUARAMA, por sua Diretora Presidente, infra firmada, ambos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratados firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas cláusulas adiante:

1.VIGÊNCIA E BASE TERRITORIAL: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, a contar de 01 DE JUNHO DE 2003 a 31 DE MAIO DE 2004, aplicando-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio (2º Grupo do plano de representação da Confederação dos Trabalhadores no Comércio, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da (C.L.T) nos municípios de Alto Piquiri, Altônia, Brasilândia do Sul, Cafezal do Sul, Cruzeiro do Oeste, Douradina, Esperança Nova, Francisco Alves, Icaraima, Iporã, Ivaté, Maria Helena, Nova Olímpia, Perobal, Pérola, São Jorge do Patrocínio, Tapira, Umuarama, Vila Alta e Xambrê.

2.REAJUSTE SALARIAL: Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, terão os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de 1º DE JUNHO DE 2003, mediante a aplicação do percentual de 21%(vinte e um por cento), sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2002.

2.1. Aos empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2003, será garantido o reajuste estabelecido acima, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2002	21,00%
JULHO/2002	19,08%
AGOSTO/2002	17,20%
SETEMBRO/2002	15,36%
OUTUBRO/2002	13,54%
NOVEMBRO/2002	11,75%
DEZEMBRO/2002	10,00%
JANEIRO/2003	8,26%
FEVEREIRO/2003	6,56%
MARÇO/2003	4,88%
ABRIL/2003	3,23%
MAIO/2003	1,60%

2.2.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 junho de 2002.

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 4, do T.S.T., alínea XXI).

2.3. As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrente no mês de junho de 2003.

2.4. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2003, serão compensados com eventuais reajustes de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

3. PISO SALARIAL: Assegura-se, a partir de 1º DE JUNHO DE 2003, aos empregados que tenham prestado serviços ao mesmo empregador por 90 (noventa) dias ou mais, os seguintes pisos salariais:

A) Aos empregados lotados na função de pacoteiro, copa, cozinha, limpeza, portaria, vigilância e guarda, contínuos e "office-boys" - R\$ 276,00(Duzentos e setenta e seis Reais);

B) Aos demais empregados - R\$ 350,00(Trezentos e cinquenta Reais)

4.GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL: Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo estabelecido na cláusula anterior.

5.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.

6.COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Será obrigatório o fornecimento aos empregados de cópia (ou 2ª via) de holerites, contra-cheque ou comprovante de pagamento discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, bem como o valor correspondente ao FGTS.

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

8.ABONO DE FALTAS: Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quanto comprovarem prestação de exames na cidade em que trabalham.

9.COMPROMISSO DE ADESÃO A INSTRUMENTO NORMATIVO DE TRABALHO: Os sindicatos signatários, através do presente instrumento jurídico, aderem às condições estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho celebradas entre a Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Paraná e a Federação do Comércio do Paraná, se comprometendo em acatar e



Handwritten signature and initials.

aplicar na base territorial dos sindicatos signatários as condições nelas estabelecidas.

§ 1º Os signatários têm conhecimento que a Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista instituída pelas Federações é dirigida pelo Conselho Federativo, órgão máximo da instituição, o qual é responsável pelo planejamento, fixação das diretrizes, coordenação e controle, designação e destituição dos membros das comissões de conciliação e arbitragem, com poderes para inspecionar e intervir em qualquer setor da Câmara;

§ 2º A Comissão de Conciliação Prévia instituída através do presente instrumento, de caráter paritário, será composta por 1(um) membro efetivo e 1(um) suplente indicados pela diretoria do Sindicato dos Empregados no Comércio de Umuarama e 1(um) membro efetivo e 1(um) suplente indicados pela diretoria do Sindicato do Comércio Varejista de Umuarama, com mandato de 2(dois) anos, permitida a recondução, os quais serão designados a critério do Conselho Federativo. A Comissão de Conciliação terá seu funcionamento amparado no disposto na Lei Nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000;

§ 3º - A Comissão de arbitragem, de composição paritária, com 2(dois) representantes dos empregados e 1(um) suplente, 2(dois) representantes dos empregadores e 1(um) suplente, indicados pelas Federações, e 2(dois) bacharéis em direito, designados pelo Conselho Federativo, com mandato de 2(dois) anos, permitida a recondução. A Comissão de arbitragem terá seu funcionamento os termos da Lei Nº 9.307, de 23 de setembro de 1996;

§ 4º - O presente compromisso de adesão abrange todos os contratos de trabalho dos empregados no comércio representados pelo sindicato profissional e as empresas representadas pelo sindicato patronal da base territorial do Sindicato dos Empregados no Comércio de Umuarama, sendo que as Comissões que tratam os parágrafos 2º e 3º deste instrumento funcionarão na Avenida Manaus, nº 3848 2º Piso Centro, Umuarama., Pr;

§ 5º - A estrutura e normas de funcionamento das Comissões instituídas serão reguladas por Regimento Interno, aprovado pelo Conselho Federativo, o qual integra as Convenções Coletivas de Trabalho das Federações, ao qual os signatários se comprometem em cumprir e respeitar, por essas suas declarações de vontade.

10. ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO: Será anotado na Carteira de Trabalho a função exercida, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

11. ACORDO COLETIVO: Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Sindical dos Empregados e as Empresas, observadas as disposições contidas no Título VI da C.L.T., com anuência do Sindicato Patronal.

12. UNIFORMES: Quando exigidos na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos

seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças do vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

12.1. 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.

13. QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS: Na rescisão contratual, ficam o empregador obrigado a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder o 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 PROPORCIONAIS: No caso de pedido de demissão, o empregado com menos de 12 (doze) meses e mais de 6(seis) meses de serviço, sem computar o tempo de aviso prévio, terá direito a férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

16. CHEQUES E OUTROS TÍTULOS DE CRÉDITO: Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário e outros títulos de crédito recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

17. GARANTIA AO ACIDENTADO: O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos a Lei nº 8213/91, artigo 118.

18. INTERVALO PARA DESCANSO: Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalo para descanso (Artigos 71 da C.L.T.). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

19. CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS: As empresas pagarão aos empregados que exerçam a função de operadores de caixa um adicional no importe de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial, a título de quebra de caixa.

19.1. 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 cheques, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.





20.ASSENTOS 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.

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

22.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.

23.TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS: Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após às 19:00 (dezenove horas), desde que excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos da jornada normal, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 2,0% (dois por cento) do piso salarial (cláusula 3), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória, não incidindo, portanto nos salários para nenhum efeito legal.

24.LANCHES: Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

25.REPOUSO SEMANAL REMUNERADO: O repouso semanal remunerado será fruído 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.FÉRIAS: O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no Artigo 144 da C.L.T.

26.1 O início de gozo das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias. (Adaptação do Precedente 100 do TST)

27.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 adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas 03 e 32.1, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

28.CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na C.T.P.S. do empregado, o referido contrato.

29.EMPREGADO SUBSTITUTO: O empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais (Instrução nº 1/TST).

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

31.RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a encaminhareм 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.

32.DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS 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.

32.1. Aos empregados comissionados com mais de 90 (noventa) dias na função ao mesmo empregador, fica assegurada uma garantia salarial mínima de mínima de R\$ 400,00 (Quatrocentos Reais) caso em que serão desprezadas as comissões devidas no mês.

32.2. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões paga no ano, a contar de janeiro;

32.3. No caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão;

32.4. No caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo;

32.5. Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos doze meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

32.6. Caso a inflação apurada nos períodos indicados nos itens 32.2 à 32.5, medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença maternidade, serão atualizados com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice, será adotado o IGPM - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

32.7. Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, previstas no item 32.6, se houver aceitação do INSS.

32.8. O cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias



efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) nos percentuais de comissão.

33.AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado admitido até 31/05/2003, será de 30 dias para o empregado que conta com até 05(cinco) anos de serviço na mesma empresa, e depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue: - A) de 05 a 10 anos de serviço na empresa - 45 (quarenta e cinco) dias; B) de 10 a 15 anos de serviço na empresa - 60 (sessenta) dias; C) de 15 a 20 anos de serviço na empresa - 75 (setenta e cinco) dias; D) de 20 a 25 anos de serviço na empresa - 90 (noventa dias) dias; E) de 25 a 30 anos de serviço na empresa - 105 (cento e cinco) dias; F) acima de 30 anos de serviço na empresa - 120 dias.

33.1. Para os empregados admitidos após 1º/06/2003, o aviso prévio também será proporcional ao tempo de serviço, na seguinte proporção: A) até 04(quatro)anos de serviço na empresa - 30(trinta) dias; B) após 04(quatro)anos de serviço na empresa, a cada novo ano completado mais 03(três) dias de aviso prévio, além do prazo previsto na letra A deste item.

33.2. O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá libertar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período.

34.ADICIONAL DE HORAS EXTRAS: As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) horas mensais, 85% (oitenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) horas e até 40 (quarenta) horas mensais, e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) horas mensais.

35.DESCONTOS: Os empregadores poderão descontar dos salários dos 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, mensalidade sindical e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

36.ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA: Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria política-partidária.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas com mais de 20(vinte) empregados designará local adequado para que a entidade sindical possa se reunir com os trabalhadores.

37.DOMINGOS E FERIADOS: Fica vedado o trabalho e a abertura do comércio aos domingos, feriados, e nos sábados a partir das 12:00 horas com exceção dos dias constantes na Clausula 42 e o previsto na cláusula 39, respondendo o empregador que descumprir esta cláusula pelo pagamento de

multa diária correspondente a um menor piso salarial da categoria por empregado que trabalhar em domingo ou feriado e sábados, multa esta que reverterá em favor do empregado.

38.PAGAMENTO DE COMISSÕES: Quando a empresa proceder venda no sistema direto, pela diretoria e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar-lhes as comissões correspondentes quando o empregado tiver exclusividade de área, setor ou produto, ou rateá-las entre os vendedores, caso inexistir essa exclusividade.

39.HORÁRIO ESPECIAL PARA BALANÇO: Para a realização de balanços, as empresas deverão celebrar acordos coletivos de trabalho, com anuência do Sindicato Patronal, com prazo mínimo de 20(vinte) dias de antecedência.

40.SERVIÇO MILITAR: Fica assegurado ao empregado impedido de cumprir sua carga horária devido a convocação do serviço militar, estabilidade no emprego, desde a convocação expressa do órgão competente até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desincorporação.

41.ASSISTÊNCIA MÉDICA-ODONTOLÓGICA: As partes convenientes recomendam os empresários e os empregados abrangidos pelo presente instrumento normativo a manter plano e/ou seguro de saúde.

§1º - O valor pago pela empresa, a título de Plano de Saúde, não tem caráter salarial, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal; § 2º - A importância despendida com plano de saúde é dedutível do imposto de renda, na forma da legislação aplicável, tanto da pessoa jurídica quanto da pessoa física.

42. HORÁRIOS ESPECIAIS:

12 de julho de 2003	09:00 às 17:00
09 de agosto de 2003	09:00 às 17:00
13 de setembro de 2003	09:00 às 17:00
11 de outubro de 2003	09:00 às 17:00
08 de novembro de 2003	09:00 às 17:00
06 de dezembro de 2003	09:00 às 17:00
13 de dezembro de 2003	09:00 às 17:00
20 de dezembro de 2003	09:00 às 17:00
10 de janeiro de 2004	09:00 às 17:00
14 de fevereiro de 2004	09:00 às 17:00
13 de março de 2004	09:00 às 17:00
10 de abril de 2004	09:00 às 17:00
08 de maio de 2004	09:00 às 17:00
12 de junho de 2004	09:00 às 17:00

42.1.horário de trabalho dos empregados durante o período das festas natalinas: Dias 11 e 12 ; 15 a 19, 22 e 23 de dezembro de 2003 expediente das 09:00 às 22:00 horas; Dia 24 de dezembro de 2003, expediente das 09:00 às 17:00 horas. Dia 26 de dezembro de 2003, expediente iniciar-se-á às 12:00 horas. E no dia 02 de janeiro de 2004 não haverá expediente.

§ ÚNICO - Os horários estabelecidos nas cláusulas 42 e 42.1 não são aplicáveis aos supermercados.

42.2.Os empregados que laborarem nos horários especiais acima especificados farão jus a uma refeição tipo marmiteix ou o equivalente a 2% (dois



por cento) do piso salarial da categoria. Tal parcela terá natureza indenizatória.

43.CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS: Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido na Lei, será pago ao Estagiário, a título de bolsa-escola, o valor do salário de ingresso, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

§ 1º - A contratação de estagiários somente será permitida às empresas que mantenham em seu quadro no mínimo 2 (dois) empregados, ficando limitada a contratação em no Máximo de 10% (dez por cento) sobre o número de empregados da empresa, sendo que as empresas que mantenham em seu quadro de 2 (dois) a 10 (dez) empregados podem contratar 1(um) estagiário.

§ 2º - 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 balconista, vendedor, pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, office-boy e serviços gerais.

44.BANCO DE HORAS: Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas trabalhadas denominado Banco de horas mediante a celebração de acordo com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Umuarama.

45.CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Em observância as recentes decisões do STF, deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO UMUARAMA, no valor equivalente a 5% (cinco por cento) da remuneração "per capita", a ser descontado de todo empregado da categoria, na folha de pagamento do mês de Julho/2003 e recolhido até o dia 06.08.2003.

§ 1º - Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Artigo 600 da CLT;

§ 2º - Deverá ainda proceder-se ao desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (junho) com o prazo de 30(trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

§ 3º - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato ou ao empregador, no prazo de 10 (dez) dias, a contar do registro e da divulgação da Convenção Coletiva de Trabalho

em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato ou perante o empregador, através de termo redigido por outrem, o qual deve constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato será fornecido o recibo de entrega, na qual deverá ser

encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto;

§ 4º - Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas, rol com cópia das oposições, no prazo de 05(cinco) dias após a data de oposição;

§ 5º - É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados;

§ 6º - O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quinto poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis;

§ 7º - O Sindicato profissional divulgará a Convenção Coletiva de trabalho, e mais o que não cabendo ao Sindicato Patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito da contribuição ora fixada.

46.CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E/OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL VAREJISTA: É devida à entidade sindical representativa do Comércio Varejista, para 2003, a Contribuição Assistencial e/ou Contribuição Confederativa fixadas pelas respectivas assembléias e cujos valores e datas de vencimentos serão consignados nas guias próprias fornecidas pela referida entidade.

47.CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS: O desconto das contribuições Assistenciais se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

48.PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da C.L.T, fica estipulado multa de 10% (dez por cento) do salário mínimo em favor da parte prejudicada.

49.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.

§ 1º - Na hipótese do atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, pró-rata;

§ 2º - Com relação a esta cláusula não se aplica à penalidade da cláusula 37.

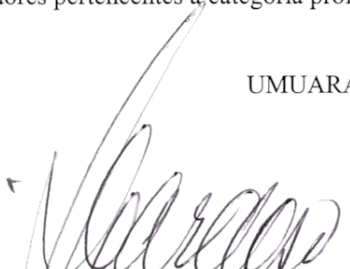
50.DIFERENÇAS SALARIAIS: As diferenças salariais havidas a partir do mês de Junho/2003, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até a data limite para pagamento dos salários do mês de julho/2003, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

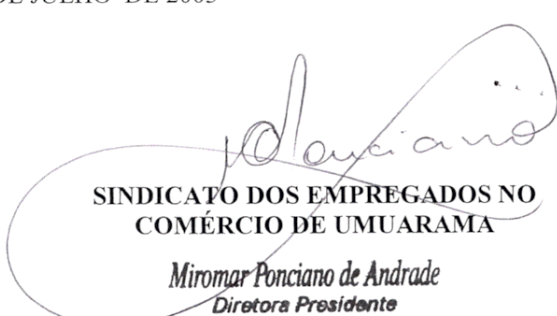
51. VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de trabalho terá vigência de 12(doze) meses, de 1º DE JUNHO DE 2003 A 31 DE MAIO DE 2004.



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.

UMUARAMA, 07 DE JULHO DE 2003


SINDICATO DO COMÉRCIO E DO
COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS
ALIMENTÍCIOS DE MAQUINISMOS,
FERRAGENS E TINTAS, DE MATERIAL
ELÉTRICO E APARELHOS
ELETRODOMÉSTICOS DE
UMUARAMA,

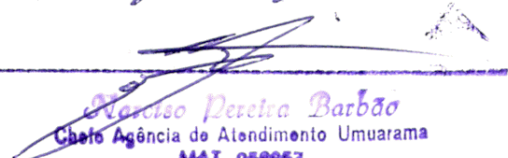

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE UMUARAMA

Miromar Ponciano de Andrade
Diretora Presidente

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Agência de Atendimento de Umuarama / Pr,
nos termos do art. 614 da C.L.T., o presente
Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido
para fins exclusivamente administrativos,
não tendo sido apreciado o mérito.

Umuarama, 16 de 07 de 2003


Narciso Pereira Barbão
Chefe Agência de Atendimento Umuarama
MAT. 258067