

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

(COMÉRCIO VAREJISTA – 2007-2008)

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado como EMPREGADORES o SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO E DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MAQUINISMOS, FERRAGENS E TINTAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E APARELHOS ELETRODOMÉSTICOS DE UMUARAMA, CNPJ 79.266.730/0001-99 e registro sindical 002.152.88317-3 no final assinado, por seu Presidente, e de outro lado, representando os EMPREGADOS, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE UMUARAMA, CNPJ 76.722.750/0001-39 e registro sindical 005.158.01814-2, por sua Diretora Presidente, infra firmada, ambos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, têm justo e contratados firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas cláusulas adiante:

1. ABRANGÊNCIA E BASE TERRITORIAL: Aplica-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 reajustados a partir de 1º DE JUNHO DE 2007, mediante a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento), sobre os salários vigentes em 31 de maio de 2007.

2.1. REAJUSTE SALARIAL DOS COMISSIONISTAS: Tal índice de reajuste, não se aplica aos empregados comissionistas, os quais terão reajuste salarial em percentual equivalente a 4% (quatro por cento) sobre os pisos salariais vigentes em 31/05/2007.

2.2. 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).

3. PISO SALARIAL: Assegura-se, a partir de 1º DE JUNHO DE 2007, 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 - R\$ 400,00 (quatrocentos reais);
- B) Aos empregados lotados nas funções de contínuos e "office-boys" - R\$ 410,00 (quatrocentos e dez reais);
- C) Aos demais empregados - R\$ 468,00 (Quatrocentos e sessenta e oito 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.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica expressamente excetuado desta garantia, os empregados sujeitos aos pisos salariais previstos nas alíneas A e B da cláusula 3ª (lotados na função de pacoteiro, contínuos e "office-boys").

5. EMPRESAS CONCORDATÁRIAS OU 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, contracheque 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: Vedam-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. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM TRABALHISTA: Os sindicatos signatários ratificam a existência da CAMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM TRABALHISTA, instituída pelas Federações, no âmbito da base territorial destas, como reguladas pelo regimento interno e estatutos respectivos, aos quais os signatários se comprometem em cumprir e respeitar, por essas suas declarações de vontade.

§ 1º 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 indicado 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 pelos sindicatos signatários, 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 - A comissão aqui tratada 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 e funcionará na Avenida Manaus, nº 3848 2º Piso Centro, Umuarama - Pr;

10. ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO: Será anotada pelo empregador, a Carteira de Trabalho do empregado, constando a função exercida, alterações de salários e percentuais de comissão durante a vigência do contrato 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 ou seu sindicato representativo, observadas as disposições contidas no Título VI da C.L.T.

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, fica 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 150 (cento e cinquenta) dias após o parto nos termos da letra "b", do inciso II, do artigo 10º do ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

15. FÉRIAS PROPORCIONAIS: Na extinção do contrato de trabalho, os empregados perceberão férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, ainda que incompleto o período aquisitivo, excetuando-se a dispensa por justa causa. (Súmula 171 TST).

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 8.213/91, artigo 118.

18. INTERVALO PARA DESCANSO: Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança e desde que isso não interfira nas atividades do estabelecimento, 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.

20.1. O empregado lotado na função de 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 empregado, eventual deficiência.

20. ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO: O empregador está obrigado à colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

Parágrafo único - Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

21. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA: No caso de denúncia do contrato, por justa causa, o empregador indicará por escrito, no ato da dispensa, a falta cometida pelo empregado, dando ciência ao mesmo.

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 as 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 três), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória, não incidindo, portanto nos salários para nenhum efeito legal.

PARAGRAFO ÚNICO - O referido percentual indenizatório não se aplicará à jornada especial no mês de dezembro, quando será concedido ao trabalhador a opção do trabalho contínuo, fazendo jus à refeição ou quando gozar do repouso para refeição, devidamente anotado, ficará isento o empregador de tal pagamento. Caso não seja concedido o intervalo ou fornecido a refeição fará jus ao valor indenizatório descrito no caput.

24. INTERVALO PARA LANCHE: 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. O REPOUSO SEMANAL REMUNERADO: O repouso semanal remunerado será fruído exclusivamente aos domingos, excepcionando-se o disposto na cláusula 25.1.

25.1. HORÁRIO ESPECIAL PARA COMÉRCIO DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS PERECÍVEIS: Excepcionalmente, as casas comerciais que comercializem gêneros alimentícios perecíveis, poderão pactuar trabalho de seus empregados, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, aos sábados até às 19:00 (dezenove horas) e aos domingos e feriados até às 12:00 (doze) horas, observadas as disposições contidas no Título VI da C.L.T.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A compensação ou remuneração das horas trabalhadas aos domingos e feriados, na forma acima descrita, será realizada com adicional de 100% (cem por cento), ou seja, a cada hora trabalhada, corresponderá a 02 (duas) horas de repouso ou remuneradas com o mesmo adicional, de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregador deverá organizar escala de revezamento semanal, dando ciência ao empregado, de modo que o trabalho aos domingos ocorra de forma intercalada, isto é, um domingo de trabalho e outro de folga.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Havendo infração ao disposto nas cláusulas 25 e 25.1, responderá o empregador pelo pagamento de multa diária correspondente a um menor piso salarial da categoria por empregado, multa esta que se reverterá a favor do empregado, cumulativamente para cada infração cometida.

25.2. HORÁRIOS ESPECIAIS PARA O COMÉRCIO EM GERAL: Para o comércio em geral, fica ainda pactuado os seguintes horários especiais:

09 de junho de 2007	09h00 às 17h00
14 de julho de 2007	09h00 às 17h00
11 de agosto de 2007	09h00 às 17h00
08 de setembro de 2007	09h00 às 17h00
06 de outubro de 2007	09h00 às 17h00
11 de outubro de 2007	08h00 às 21h00
13 de outubro de 2007	08h00 às 13h00
10 de novembro de 2007	09h00 às 17h00
08 de dezembro de 2007	09h00 às 17h00
15 de dezembro de 2007	09h00 às 17h00
22 de dezembro de 2007	09h00 às 17h00
23 de dezembro de 2007	09h00 às 16h00
24 de dezembro de 2007	09h00 às 17h00
26 de dezembro de 2007	13h00 às 18h00
12 de janeiro de 2008	09h00 às 17h00
09 de fevereiro de 2008	09h00 às 17h00
07 de março de 2008	08h00 às 20h00
08 de março de 2008	09h00 às 17h00
05 de abril de 2008	09h00 às 17h00
10 de maio de 2008	09h00 às 17h00

§1º - O horário de trabalho dos empregados durante o período das festas natalinas: Dias 12 a 14 e 17 a 21/12/2007 expediente das 09:00 às 22:00 horas;

§3º - O horário de trabalho dos empregados no dia 26/12/2007 será das 13:00 às 18:00 horas;

§4º - 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.

§5º - A título de compensação, não haverá expediente nos dias 02/01/2008 e 04/02/2008;

§6º - As horas não compensadas serão remuneradas como horas extras;

§7º - Os horários estabelecidos nesta cláusula 25.2 não são aplicáveis aos supermercados, que fixarão os horários especiais, nos termos da cláusula 25.1, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da C.L.T.

25.3. HORÁRIOS: Para o comércio em geral, os horários de trabalho, diversos dos previstos nesta Norma Coletiva, deverão ser objeto de Acordo Coletivo de Trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da C.L.T.

25.4 CARNAVAL: Não haverá expediente e respectivo Trabalho na terça-feira de carnaval.



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 da Súmula 100 do TST). (Precedente Normativo nº100 do TST).

27. RENEGOCIAÇÃO: Durante a vigência desta CCT, 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, pactuando medidas que julgarem necessárias, facultando-se a adoção da arbitragem 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, sob pena de ineficácia do mesmo.

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: Fica proibida a admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do Contrato de Trabalho, ou do contrato de aprendizagem, respeitados todos os ditames da Lei nº10.097 de 19/12/2000 e demais normas de regulamentam a matéria.

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 utilização em Juízo.

32. DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMISSIONISTAS: Aos empregados comissionistas será fornecido mensalmente pelo empregador, relatório contendo o valor de suas vendas, a base de cálculo para pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado, tomando ciência do empregado.

32.1. Aos empregados comissionados com mais de 90 (noventa) dias na função ao mesmo empregador, fica assegurada uma garantia salarial mínima de R\$510,00 (Quinhentos e dez reais), caso em que serão desprezadas as comissões devidas e DSR sobre as mesmas 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 ajustada 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 que conta com até 05 (cinco) anos de trabalho para o mesmo será de 30 (trinta), e após, escalonado proporcionalmente ao tempo de trabalho, como segue:
- A) de 05 a 10 anos de trabalho na empresa - 45 (quarenta e cinco) dias; B) de 10 a 15 anos de trabalho na empresa - 60 (sessenta) dias; C) de 15 a 20 anos de trabalho na empresa - 75 (setenta e cinco) dias; D) de 20 a 25 anos de trabalho na empresa - 90 (noventa) dias; E) de 25 a 30 anos de trabalho na empresa - 105 (cento e cinco) dias; F) acima de 30 anos de trabalho na empresa - 120 dias.



33.1. 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 relativos 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 político-partidária.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas com mais de 20 (vinte) empregados designarão local adequado para que os dirigentes sindicais possam se reunir com os trabalhadores, em hora marcada.

37. **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.

38. **HORÁRIO ESPECIAL PARA BALANÇO:** Para realização de balanço de mercadorias, os empregadores poderão exigir jornada extraordinária de seus empregados, pagando a mesma como extra ou compensando, com adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Tal exigência ficará restrita ao limite de no máximo 04 (quatro) balanços por ano, não podendo coincidir com feriados.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A compensação ou remuneração das horas trabalhadas em balanço de mercadorias, na forma acima descrita, será realizada com adicional de 100% (cem por cento), ou seja, a cada hora trabalhada, corresponderá a 02 (duas) horas de repouso ou remuneradas com o mesmo adicional, de 100% (cem por cento).

39. **SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada ao empregado convocado para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego desde a convocação até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desincorporação.

40. **ASSISTÊNCIA MÉDICO-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.

41. **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.

42. **BANCO DE HORAS:** Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas trabalhadas denominado Banco de horas mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sindicato dos Empregados do Comércio de Umuarama e as empresas ou seu sindicato representativo, observadas as disposições contidas no Título VI da C.L.T.

43. **PENALIDADE:** Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da C.L.T, fica estipulado multa igual ao menor piso salarial da categoria profissional em favor da parte prejudicada, para cada cláusula infringida.

44. **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, sem prejuízo da cláusula penal.

§ 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;

45. **DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças salariais havidas a partir do mês de Junho/2007, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até a data limite para pagamento dos salários do mês de Setembro/2007, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.



46.CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial estabelecida em Assembléia Geral dos Trabalhadores, realizada em 24/04/2007, 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 setembro/2007 e recolhido até o dia 10.10.2007.

§ 1º - Em caso de não recolhimento até a data apazada, 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;

§ 8º - A presente cláusula tem vigência de 12 (doze) meses, a iniciar-se em 01/06/2007.

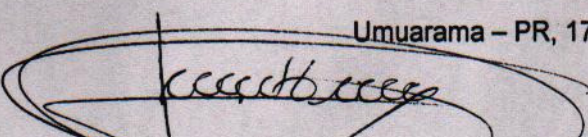
47.CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E/OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL VAREJISTA: É devida à entidade sindical representativa do Comércio Varejista, para 2007, a Contribuição Assistencial e/ou Contribuição Confederativa fixadas pelas respectivas assembleias e cujos valores e datas de vencimentos serão consignados nas guias próprias fornecidas pela referida entidade.

48.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.

49. VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, de 1º DE JUNHO DE 2007 a 31 DE MAIO DE 2008.

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 – PR, 17 de setembro de 2007.


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

Claudinei Herreiro
Presidente
CPF 490.821.759-91


**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE UMUARAMA**
Miromar Ponciano de Andrade
Presidente
CPF 606.514.589-00

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, 18 de 09 de 2007


Narciso Pereira Barbão
Chefe Agência de Atendimento Umuarama
MAT. 050607