

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado como EMPREGADORES o **SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE PRODUTOS SIDERÚRGICOS - SINDISIDER**, no final assinado, por seu Presidente, e de outro lado, representando os EMPREGADOS o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE UMUARAMA**, por seu Diretor Presidente, infra firmado, ambos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratado firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas cláusulas adiante:

01. 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.

02. CATEGORIAS ABRANGIDAS: A Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais, representadas pelos signatários, excetuadas as que se regulam por Convenções específicas.

03. BASE TERRITORIAL: A Convenção Coletiva de Trabalho terá aplicação aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Umuarama, com base territorial 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.

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

- A) Aos empregados lotados nas funções de pacoteiro, copa, cozinha, limpeza, portaria, vigilância e guarda, contínuos e "office-boys" - **R\$314,00 (Trezentos e Quatorze Reais)**;
- B) Aos demais empregados - **R\$388,00 (Trezentos e Oitenta e Oito Reais)**.

05. 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.

06. REAJUSTE SALARIAL: Os integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, terão os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos, reajustados a partir de 1º DE JUNHO DE 2003, mediante a aplicação do percentual de 20,44% (vinte inteiros e quarenta e quatro centésimos por cento), sobre os salários vigentes em 1º de JUNHO DE 2002;

6.1. Aos empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2002, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2002	20,44 %
JULHO/2002	19,71 %
AGOSTO/2002	18,35 %
SETEMBRO/2002	17,34 %
OUTUBRO/2002	16,37 %
NOVEMBRO/2002	14,57 %
DEZEMBRO/2002	10,82 %
JANEIRO/2003	7,90 %
FEVEREIRO/2003	5,30 %
MARÇO/2003	3,79 %
ABRIL/2003	2,38 %
MAIO/2003	0,99 %

6.1.1. Os percentuais serão sempre aplicados sobre o salário base de Junho de 2002 ou do mês da contratação, se posterior, de maneira não cumulativa.

6.2. 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.

6.3. 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 2003.

6.4. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após Junho de 2003, serão compensados com eventuais reajustes

determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

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

08. 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 04 e 9.1., facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

09. COMISSIONISTAS: Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado.

9.1. Aos empregados remunerados mediante comissão, ou aqueles que recebem remuneração composta de parcela fixa e comissões, e que contam com mais de 90(noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso a remuneração total não alcance o valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de **R\$414,00(Quatrocentos e Quatorze Reais)**, nesta computado o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, a qual não se somará com as comissões devidas.

9.2. As comissões para efeitos 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. No caso de extinção ou não divulgação do INPC/IBGE, será adotado como índice inflacionário o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

9.2.1. 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 doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

9.3. GESTANTES COMISSIONISTAS: Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, será observado o contido no artigo 393 da CLT e a legislação previdenciária vigente.

9.4. 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 trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

10. PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS: Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e desde que a inflação medida pelo INPC/IBGE, supere a 30%(trinta por cento) ao mês, os empregadores fornecerão, no mês subsequente, adiantamento salarial aos empregados, equivalente a 40%(quarenta por cento) do salário, até 15(quinze) dias corridos, contados da data do pagamento mensal de salários adotado pelo empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO - Na hipótese de extinção ou não divulgação do INPC/IBGE, será adotado como índice inflacionário o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

11. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento, mediante recibo, devidamente datado.

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

13. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: Na rescisão do contrato de trabalho ficam os empregadores obrigados a anotar as Carteiras de Trabalho e proceder à quitação das verbas rescisórias e respectivos haveres, nos prazos constantes do Artigo 477 da CLT, sob pena de multa legal. Na hipótese de não comparecimento do empregado ao ato homologatório, e estando presente o empregador, a entidade dos trabalhadores atestará o fato, desde que comprovada ciência do empregado de data, horário e local da homologação.



14. COMPROVANTE DE PAGAMENTO: As empresas fornecerão aos empregados, mensalmente, envelopes de pagamento ou contracheques, discriminativos dos valores pagos como remuneração e respectivos descontos.

15. ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE VESTIBULANDO: Serão abonadas as faltas do estudante vestibulando nos dias que estiver realizando provas de exames de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior conforme determina o artigo 473, inciso VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

16. ANOTAÇÕES: 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 o contrato de experiência e respectivo período de duração.

17. UNIFORMES: Exigido ou necessário o uso de uniformes, o custo será de responsabilidade dos empregadores, sendo vedada qualquer forma de desconto aos empregados, direta ou indiretamente, tais como carnês de compras de mercadorias, adiantamentos ou vales.

18. EMPREGADO SUBSTITUTO: Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, é assegurado o direito a igual salário ao do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais (Instrução Nº 1 do TST).

19. 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 de recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez pelo empregador por todos os meios de provas admitidas em direito.

20. ESTUDANTES: Não será prorrogado o horário de trabalho dos empregados estudantes que comprovem sua situação escolar e manifestem desinteresse pela prorrogação.

21. FÉRIAS PROPORCIONAIS: Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados que detiverem mais de 06(seis) meses de trabalho, perceberão férias proporcionais a base de 1/12(um doze avos) por mês ou fração superior a 14(quatorze) dias, sem computar o período de aviso prévio.

22. REFEIÇÃO: 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 pagamento equivalente a 2%(dois por cento) do piso salarial. O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13:00(treze horas).

23. CONFERÊNCIA DE CAIXA: A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo caso de recusa.

PARÁGRAFO ÚNICO - VERBA MENSAL - Aos empregados que na loja ou escritório, atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento 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, terão tolerância máxima equivalente a 10%(dez por cento) do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

24. CHEQUES SEM FUNDOS: Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário, bem como cartões 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.

25. AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30(trinta) dias para o empregado que conta com até 05(cinco) anos de serviços na mesma empresa, e depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue: A) de 5 a 10 anos de serviços - 45(quarenta e cinco) dias; B) de 10 a 15 anos de serviços - 60(sessenta) dias; C) de 15 a 20 anos de serviços - 90(noventa) dias; D) mais de 20 anos de serviços - 120(cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio devido pelo empregador, poderá solicitar a imediata liberação, percebendo nessa hipótese o salário dos dias trabalhados no respectivo período.

26. CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO: Nas empresas com mais de 10(dez) empregados será utilizado obrigatoriamente livro ou cartão-ponto, nos quais o empregado pessoalmente deverá registrar sua frequência.

27. ATESTADOS: Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, das empresas ou

organizações por elas contratadas, que serão entregues contra recibo dos empregadores até 72(setenta e duas) horas da sua emissão ou da alta médica.

28. RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a encaminhar 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.

29. ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO: O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público.

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

31. LICENÇA REMUNERADA: As empresas com contingente maior que 20(vinte) empregados por estabelecimento, concederão licença 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.

32. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato obreiro e as Empresas, fica acertado entre as partes, a oficialização do regime de compensação de horário de trabalho com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, nas seguintes condições:

A) Extinção completa do trabalho aos sábados: 7:20(sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso de segunda-feira a sexta-feira, com acréscimo de até no máximo, 02(duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas 44(quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados;

B) Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda-feira a sexta-feira, de até 01(uma) hora diária, mediante acordo escrito com os empregados;

C) Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes, trabalhadas no curso de cada semana, para a compensação dos sábados, pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana;

D) Sempre que em prazo da prorrogação do horário de trabalho para efeito de compensar o trabalho aos sábados, se houver turno superior a 04(quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15(quinze) minutos, não computados na duração do trabalho;

E) Empresa que adota o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja, com a suspensão total ou parcial do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado tivesse, ou seja, com base no horário de 8:48(oito horas e quarenta e oito minutos) e não 7:20(sete horas e vinte minutos). O feriado coincidindo com o sábado compensado, será pago pela empresa como trabalhado no horário normal, ou seja, 8:48(oito horas e quarenta e oito minutos).

PARÁGRAFO ÚNICO - Para a celebração de acordos com a participação do Sindicato dos Empregados no Comércio de Umuarama, fica dispensada a publicação de editais para convocação dos interessados, lavrar atas de assembleias e listas de presença, sendo tais formalidades supridas pelo termo de celebração do Acordo Coletivo de Trabalho, e respectiva lista de assinaturas dos interessados.

33. FÉRIAS: O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável ao disposto no Artigo 144 da CLT.

34. EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA: Ao empregado que contar com o mínimo de 10(dez) anos de trabalho na empresa, e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está na condição de, no máximo em 12(doze) meses adquirir o direito à aposentadoria, na hipótese de sua despedida imotivada, por iniciativa da empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base e limite no último salário percebido na empresa. O direito ao reembolso será assegurado por um período máximo de 12(doze) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo ou passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

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 e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

36. 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) mensais, 85%(oitenta e cinco por cento) para as excedentes de 20(vinte) e até 40(quarenta) mensais, e de 100%(cem por cento) para as que ultrapassarem a 40(quarenta) mensais.

37. 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 CLT). Tal situação, se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

38. 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 04, letra "A", desta Convenção Coletiva de Trabalho, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

§ 1º - Os estagiários contratados ficam adstritos à Lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o curso e currículo escolar;

§ 2º - 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.

39. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: Por ocasião das rescisões de contrato de trabalho, efetuadas junto à Entidade Sindical dos Empregados, a mesma deverá exigir Certidão Negativa da Entidade Sindical Patronal.

40. 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 aplicar na base territorial dos sindicatos signatários as condições nele 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 da Federação do Comércio do Paraná, 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 nos 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 da REGIÃO METROPOLITANA DE UMUARAMA, sendo que as Comissões que tratam os parágrafos 2º e 3º deste instrumento funcionarão na Avenida Rio Branco nº 4.439 - UMUARAMA-PR;

§ 5º - A estrutura e normas de funcionamento das Comissões instituídas serão reguladas por Regimento Interno, aprovado pelo Conselho Federativo, o qual integra o Termo Aditivo às Convenções Coletivas de Trabalho das Federações, aos quais os

signatários se comprometem em cumprir e respeitar, por serem essas suas declarações de vontade.

41. 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 DE 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 OUTUBRO/2003 e recolhido até o dia 10.12.2003.

§ 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 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, até o dia 10(dez) do mês subsequente ao registro 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, o 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, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual reverterá em favor do sindicato dos empregados;

§ 7º - O Sindicato profissional divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições fixadas;

§ 8º - O desconto da Contribuição Assistencial 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.

42. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: É devida ao SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE PRODUTOS SIDERÚRGICOS - SINDISIDER, a Contribuição Assistencial Patronal, fixada pela respectiva assembléia e cujos valores e datas de vencimentos serão consignados nas guias próprias fornecidas pela referida entidade.

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

44. CLÁUSULA PENAL: Como requisito formativo e nos termos do Artigo 613, VIII da CLT, incidirá pena no valor equivalente a 50%(cinquenta por cento) do piso salarial, revertida em favor do prejudicado pelo descumprimento de obrigações constantes deste instrumento.

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.

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE
PRODUTOS SIDERÚRGICOS - SINDISIDER
ANDRÉ ZINN - Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE
UMUARAMA

MIROMAR PONCIANO DE ANDRADE - Presidente

