

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2007/2008

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado como EMPREGADOR o SINDICATO DOS AVIÁRIOS E CASAS AGROPECUÁRIAS DO ESTADO DO PARANÁ - SINDACA - PR, CNPJ 03.754.796/0001-66, no final assinado, por seu Presidente, e de outro lado, representando os EMPREGADOS o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CIANORTE, CNPJ 76.714.054/0001-80, por seu Diretor Presidente, infra-assinado, todos devidamente autorizados pelas respectivas Assembleias Gerais, tem justo e contratados firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas cláusulas adiante:

01. ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se às empresas e empregadores integrantes das categorias econômicas representadas pelos signatários.

02. BASE TERRITORIAL: A presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplica-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio (1º Grupo do plano de representação da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da CLT) nos municípios de CIANORTE, CIDADE GAÚCHA, GUaporema, INDIANÓPOLIS, JAPURÁ, JUSSARA, RONDON, SÃO MANOEL DO PARANÁ, SÃO TOMÉ, TAPEJARA, TERRA BOA E TUNEIRAS DO OESTE.

03. 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 2007, mediante a aplicação do percentual de 5,46% (cinco inteiros e quarenta e seis centésimos por cento), sobre os salários vigentes em 1º de JUNHO de 2006.

3.1. Aos empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2006, será garantido o reajuste estabelecido acima, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2006	5,46%
JULHO/2006	4,99%
AGOSTO/2006	4,52%
SETEMBRO/2006	4,05%
OUTUBRO/2006	3,58%
NOVEMBRO/2006	3,12%
DEZEMBRO/2006	2,66%
JANEIRO/2007	2,21%
FEVEREIRO/2007	1,77%
MARÇO/2007	1,32%
ABRIL/2007	0,88%
MAIO/2007	0,44%

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 JUNHO de 2006. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

3.3. As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de JUNHO de 2007.

3.4. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após JUNHO de 2007, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

04. 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, copa, cozinha, limpeza, portaria, contínuos, "office-boys",

jardineiros, entregadores, guarda-volumes e outros de portaria - R\$ 437,00 (Quatrocentos e Trinta e Sete Reais);
 B) Aos demais empregados - R\$ 527,00 (Quinhentos e Vinte e Sete Reais).

C) Aos empregados que comprovem através da CTPS, a situação de primeiro emprego, assegura-se a garantia salarial mínima mensal de R\$ 437,00 (Quatrocentos e Trinta e Sete Reais), para os primeiros 90 (noventa) dias de trabalho. Após este período o piso salarial devido fica convencionado de acordo com as demais funções acima;
 D) Aos comissionistas, nos termos da cláusula 31.1 - R\$ 598,00 (Quinhentos e Noventa e Oito Reais);
 E) Aos comissionistas - primeiro emprego - nos termos do parágrafo único da cláusula 31.1 - R\$ 437,00 (Quatrocentos e Trinta e Sete Reais).

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos primeiros noventa dias de contratação, fica garantido salário igual ao Salário-Mínimo fixado pelo Governo Federal, a todos os empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho.

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, fixado por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento), garantia esta, sujeita a observância do prazo estabelecido na cláusula anterior.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para os efeitos da garantia fixada no “caput” da presente cláusula não será considerado como base de cálculo os valores de piso salarial regional fixado por Lei Estadual, nos termos da Lei Complementar nº 103/2000.

06. 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.

07. COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos.

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

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

10. 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 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, para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT.

12. UNIFORMES: Quando exigidos 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.

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 os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho no prazo legal e, no mesmo prazo, a proceder o pagamento dos haveres devidos na quitação.

14. GESTANTE - A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa desde o momento da confirmação da gravidez até 150 (cento e cinqüenta) 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 cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 261).

16. 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 as exigências da empresa para o recebimento e das quais tenha ciência expressa.

17. 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.

18. CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS: Os 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 dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial (cláusula 04). Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

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

19. 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.

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

21. 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.

22. 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 04), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

23. 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.

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

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

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 adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas 04 e 31.1., 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 como, anotar na CTPS, o referido contrato.

28. 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).

29. MENORES: É proibida admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do Contrato de Trabalho, observadas disposições da Lei Nº 10.097, de 19.12.2000.

30. 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. Fica obrigada a entidade sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

31. 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.

31.1. 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 **R\$ 598,00 (Quinhentos e Noventa e Oito Reais)**, a qual não se somará com as comissões devidas.

§ ÚNICO: Aos empregados comissionistas que comprovem através de CTPS, a situação de primeiro emprego, assegura-se a garantia salarial mínima mensal de **R\$ 437,00 (Quatrocentos e Trinta e Sete Reais)**, para os primeiros 90 (noventa) dias de trabalho.

31.2. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de Janeiro; no caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo; para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

31.3. Caso a inflação apurada nos períodos indicados no item 31.2. 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 a 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 IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

31.4. Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no item 31.3., se houver aceitação pelo INSS.

31.5. 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.

32. AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado admitido até 31/05/2003, será de 30 (trinta) 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; 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 (cento e vinte) dias.

32.1. 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, até o limite total de 120 (cento e vinte) dias.

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

33. 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.

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM TRABALHISTA: As entidades sindicais signatárias, com fulcro no art. 8º da Constituição Federal, artigos 611 e seguintes do título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000 e demais disposições pertinentes, através do presente instrumento coletivo de trabalho, instituem a CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM TRABALHISTA, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar ou dirimir os conflitos de trabalho.

§ 1º - **COMPOSIÇÃO:** A Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista será composta pelos seguintes órgãos: Conselho Federativo; Comissão de Conciliação Prévia; Câmara de Arbitragem;

§ 2º - **CONSELHO FEDERATIVO:** O Conselho Federativo é o órgão diretor da Câmara, responsável pelo planejamento, instalação, fixação de diretrizes, coordenação e controle das atividades, com o poder de estabelecer normas, designar e destituir os membros das comissões, inspecionar e intervir em qualquer setor da Câmara Intersindical, compondo-se de 4 (quatro) representantes dos empregados e 2 (dois) suplentes, indicados pela Diretoria da Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Paraná e 4 (quatro) representantes dos empregadores e 2 (dois) suplentes indicados pela Federação do Comércio do Paraná, com mandato de 3 (três) anos, permitida a recondução. O Presidente do Conselho será eleito por seus pares, em revezamento paritário, com mandato de 1(um) ano;

§ 3º - **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:** A Comissão de Conciliação Prévia, de composição paritária, com 1 (um) membro efetivo e 1 (um) suplente, indicados pela Diretoria da entidade sindical profissional e 1 (um) membro efetivo e 1 (um) suplente, indicados pela Diretoria da entidade sindical patronal, de conformidade com a Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, tem como atribuição tentar conciliar os conflitos individuais e coletivos de trabalho. Os nomes indicados pelas respectivas entidades sindicais, desde que atendidos os requisitos da

legalidade e da moralidade, serão designados pelo Conselho Federativo, para representação paritária, com mandato de 2 (dois) anos, permitida a recondução;

§ 4º - **CÂMARA DE ARBITRAGEM:** A Câmara de Arbitragem, de composição paritária, com 2 (dois) representantes dos empregados e 1 (um) suplente, 2 (dois) representantes dos empregadores e 1 (um) suplente, e 2 (dois) bacharéis em direito, indicados pelas respectivas Federações, constituída nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 e em regulamento elaborado pelo Conselho Federativo que integrará o presente instrumento normativo, tem a atribuição de, frustrada a conciliação, dirimir o litígio surgido entre as partes, desde que as mesmas, livre e expressamente, mediante compromisso arbitral, optem pela arbitragem para solver a questão;

- a) A negociação coletiva, se frustrada, poderá ser resolvida mediante a arbitragem, caso as partes, livre e expressamente, optem por assim solucionar o conflito. No caso de convergência de interesses, subscreverão o compromisso arbitral específico, previsto no art. 9º da Lei nº 9.307/96;
- b) A conciliação individual, se frustrada, poderá ser resolvida mediante a arbitragem, caso as partes, livre e expressamente, optem por assim solucionar o conflito. No caso de convergência de interesses, subscreverão o compromisso arbitral específico, previsto no art. 9º da Lei nº 9.307/96;
- c) Os nomes indicados pelas Federações serão designados pelo Conselho Federativo, com mandato de 1 (um) ano, permitida a recondução;

§ 5º - **VEDAÇÃO:** É vedada a designação de parentes, até o terceiro grau, dos membros do Conselho Federativo, para cargos de conciliadores, árbitros e suplentes;

§ 6º - **CÂMARA DA REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA:** A Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista, com base territorial em CURITIBA e REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA, está instalada no Edifício do SESC, na Rua José Loureiro, 578 – 5º andar, Centro, Curitiba/Paraná, sendo sua estrutura e normas de funcionamento regulados por Regimento Interno, aprovado pelo Conselho Federativo, o qual integra o presente instrumento normativo para todos os efeitos legais;

§ 7º - **COMISSÕES NO INTERIOR DO ESTADO:** Serão criadas tantas Comissões quanto forem necessárias no interior do Estado, obedecendo-se critérios de regiões pólos econômicos e/ou cidades cujo volume de demanda a justifique, observando-se sempre a necessidade de existir sindicatos de empregados e de empregadores do comércio no local;

§ 8º - **COMPROMISSO DE ADESÃO:** Os Sindicatos das categorias profissionais e econômicas poderão firmar COMPROMISSO DE ADESÃO aos termos do presente instrumento normativo no sentido de instituir comissões de conciliação prévia e de arbitragem no âmbito das respectivas bases de representação, desde que preenchidos os requisitos de admissibilidade, a critério do Conselho Federativo;

§ 9º - **DESPESAS:** Para a manutenção da Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista, será cobrada uma taxa a ser definida em regulamento próprio elaborado pelo Conselho Federativo.

38. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E/OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL DO COMÉRCIO: São devidas ao SINDICATO DOS AVIÁRIOS E CASAS AGROPECUÁRIAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDACA-PR, para 2007/2008, 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.

39. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (REVERSÃO SALARIAL) DOS EMPREGADOS: Deverão os senhores empregadores proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial estabelecida em assembleia geral dos trabalhadores realizada em 19/04/2007, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CIANORTE, no valor equivalente a 10% (dez por cento) da remuneração “per capita”, dividido em 02 (duas) parcelas iguais de 5% (cinco por cento), sendo a primeira a ser descontada na folha de pagamento, de cada empregado, no mês de AGOSTO/2007 e recolhido até o dia 10.09.2007; e a segunda parcela de 5% (cinco por cento) será

descontada na folha de pagamento, de cada empregado, do mês de OUTUBRO/2007 e recolhido até o dia 10.11.2007.

§ 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 após a data-base (JUNHO) com o prazo de recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

§ 3º - O empregado desligado entre os meses de JUNHO/2007 a OUTUBRO/2007, será descontado na rescisão contratual os 5% (cinco por cento) referente a segunda parcela;

§ 4º - 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;

§ 5º - 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;

§ 6º

- 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;

§ 7º - O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo sexto 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;

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 convencente e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical.

SINDICATO DOS AVIÁRIOS E CASAS AGROPECUÁRIAS
DO ESTADO DO PARANÁ - SINDACA - PR
ZENIR TEIXEIRA DE ALMEIDA
Presidente
CPF 338.020.099-91

§ 8º - 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;

§ 9º - 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.

§ 10º - A presente cláusula tem vigência de 12 (doze) meses, a iniciar em 01/06/2006:

40. CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS: Referidas contribuições, respeitadas as disposições legais sobre a matéria (especialmente o Artigo 513, letra "e" da CLT) foram estabelecidas nos termos das Atas das Assembléias, as quais se encontram à disposição dos interessados nas sedes dos respectivos sindicatos e são destinadas à manutenção das entidades sindicais patronais e de empregados.

41. 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, "pro-rata";

§ 2º - Com relação a esta cláusula não se aplica a penalidade da cláusula 43.

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

43. PENALIDADE: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da CLT, fica estipulada multa de $\frac{1}{2}$ (meio) salário mínimo em favor da parte prejudicada.

44. 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.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE
CIANORTE
ANTONIO PRONTO
Presidente
CPF 158.027.109-00

jrc

46212-010042/2007-49
Ministério do Trabalho

Diretoria Regional do Trabalho de Curitiba, nos termos do art. 614 da CLT, o presente instrumento coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.
Curitiba, 16 de julho de 2007

Vera Lucia Ferreira de Souza
Setor de Rito - 220 do Trabalho/CRT/PR
Mat. 1108/66