

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052337/2014
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 20/08/2014 ÀS 13:45

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TOLEDO, CNPJ n. 78.115.524/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FLAVIO BONIFACIO PINTO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TOLEDO, CNPJ n. 78.679.594/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO BATISTA SILVA CAMPOS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2014 a 31 de maio de 2015 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO PLANO DA CNTC**, com abrangência territorial em **Toledo/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se, a partir de 1º DE JUNHO DE 2014, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com 90(noventa) dias ou mais de serviços prestados ao mesmo empregador, os seguintes pisos salariais:

- A) Aos empregados que exerçam as funções de Pacoteiro, fica assegurado piso salarial de R\$ 787,00(Setessentos e Oitenta e Sete Reais);
- B) Aos empregados que exerçam as funções de Copa, Cozinha, Limpeza, Contínuos, Office-Boys, Repositor, Porteiros, Auxiliar de Açougueiro, Auxiliar de Panificação e Auxiliar de Confeiteiro, fica assegurado piso salarial de R\$ 911,00 (Novecentos e onze Reais);
- C) Para os Vendedores e aos demais empregados, fica assegurado piso salarial de R\$ 993,00 (Novecentos e Noventa e Três Reais).
- D) O piso salarial do Menor Aprendiz será equivalente ao Salário Mínimo Nacional.
- E) Aos empregados que comprovem serem estudantes e admitidos para jornada de seis horas diárias e de trinta e seis horas semanais, fica assegurado piso salarial proporcional relativamente a função que vier desempenhar na Empresa.

CLÁUSULA QUARTA - PARAGRAFO ÚNICO

Nos primeiros noventa dias de contratualidade, fica garantido salário igual a 835,00 (Oitocentos e Trinta e

Cinco Reais) a todos os Empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho, exceto os Empregados das funções previstas na cláusula 3 da letra "A" acima.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou parte fixa dos salários de Junho de 2013, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustadas em 1º DE JUNHO DE 2014, com a aplicação do percentual de 8,00% (oito por cento).-

CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais, resultantes da aplicação do índice previsto na cláusula 3ª(terceira) deste instrumento, e, relativas a JUNHO/JULHO 2014, serão pagas em até duas parcelas, juntamente com as folhas de pagamento de AGOSTO/SETEMBRO de 2014, obrigação líquida e certa a ser satisfeita. As diferenças com base no Salário Normativo, cláusula 3ª(terceira), igualmente serão pagas obedecida a forma acima estabelecida.-

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida garantia do Salário Mínimo Nacional, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento), excluídos os Empregados na função de Pacoteiros, os quais terão direito a Piso Salarial na mesma proporção em relação ao Salário Mínimo.-

CLÁUSULA OITAVA - PARAGRAFO ÚNICO

A garantia de Piso de que trata o caput da cláusula somente será aplicada a partir do mês da data base, JUNHO/2014.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA - ESCALONAMENTO

Os empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2013, terão os seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes percentuais:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
----------------------------	-----------------------------

JUNHO/2013	8,00%
JULHO/2013	7,61%
AGOSTO/2013	7,79%
SETEMBRO/2013	7,57%
OUTUBRO/2013	7,19%
NOVEMBRO/2013	6,35%
DEZEMBRO/2013	5,61%
JANEIRO/2014	4,63%
FEVEREIRO/2014	3,78%
MARÇO/2014	2,92%
ABRIL/2014	1,82%
MAIO/2014	0,79%

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÕES

A correção salarial ora estabelecida sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde Junho de 2013. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem legal ou judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrumento Normativa nº. 4, do T.S.T., alínea XXI).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LANCHES

Para as empresas que adotarem a prática do lanche os intervalos de quinze minutos, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 60% (sessenta por cento) para as 02 (duas) primeiras diárias e com 100% (cem por cento) as demais.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMISSIONISTAS

Aos empregados comissionistas caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$ 993,00(Novecentos e Noventa e Três reais), após 90 (noventa) dias de serviços prestados ao

mesmo empregador.

Aos empregados comissionistas, os empregadores fornecerão mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e o repouso semanal remunerado.

A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias, será considerada a média das comissões percebidas nos últimos 12(doze) meses, corrigindo-se mês a mês os valores das referidas comissões, pelos índices do I.N.P.C./I.B.G.E., de acordo com a tabela oficial, ou outro índice que vier a substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês.

No cálculo das férias e verbas rescisórias será considerada a média das comissões atualizadas como exposto acima, observando-se os 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento, e, no cálculo do 13º salário, será considerada a média das comissões, atualizadas no ano de referência.

GESTANTES COMMISSIONISTAS: Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite o regime de correção das comissões, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

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.

O cálculo do atestado médico será feito pela média salarial do comissionado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO MORTE/FUNERAL

Em caso de morte ou falecimento de Empregado, a empresa pagará aos seus dependentes habilitados junto a Previdência Social, o valor equivalente de R\$ 648,00(Seiscentos e quarenta e oito Reais) a título de Auxílio Morte/Funeral, excluindo-se os empregados que a empresa que já possuem Seguro de Vida ou Auxílio Funeral.-

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA E PARENTES DE 1ºGRAU

No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer aos serviços no dia do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário, mediante a devida comprovação.-E de 3 (Três) dias consecutivos como falta justificada no caso de falecimento de parentes de 1º grau.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 / T.S.T.).

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

O empregador terá 24 (vinte e quatro horas) após o prazo do Artº 477 da CLT para finalizar os atos homologatórios sob pena da multa do mesmo artigo e de descumprimento da CCT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISAO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

No caso de denúncia do contrato, por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Por ocasião das homologações rescisórias de contrato de trabalho, efetuadas junto à Entidade Sindical dos Empregados, a mesma deverá exigir Certidão Negativa da Entidade Sindical Patronal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Será assegurado o emprego nos 12 meses que antecederem o implemento do tempo necessário da aposentadoria, o empregado que tiver no mínimo 10 (dez) anos de serviço a empresa, ressalvando-se a ocorrência de justa causa, desde que informado expressamente tal situação ao empregador. Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

	TEMPO DE SERVIÇO (Nº DE DIAS)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

OBS: Para o trabalhador com maior tempo de empresa ao que se refere a Lei nº. 12.506/11 será devido:

- De 25 a 30 anos de serviço na empresa – 105 (cento e cinco) dias;

- Acima de 30 anos de serviço na empresa – 120 (cento e vinte) dias;

- O empregado deverá trabalhar apenas os 30 (trinta) dias com duas horas a menos ou 23 (vinte e três) dias em horário integral na forma do Artigo 488 e Parágrafo Único da CLT, devendo ser indenizado os dias remanescentes do

aviso prévio a que fizer jus, sendo que a homologação deverá ser efetuada ao final dos 30 (trinta) dias.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTÁGIO

As Empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal, signatária neste instrumento, somente poderão utilizar o labor de estagiários se cumpridas todas as exigências previstas na Lei nº. 6494 de 07 de dezembro de 1977(DOU. 09/12/77) e no Decreto nº. 87.497 de 18 de agosto de 1982(DOU. 19/08/82).-

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MENORES

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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., o referido contrato.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CHEQUES

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário e recebidos na função de caixa, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento das quais tenha ciência expressa.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DO 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 da Lei Nº 8.213/91, Artigo 118.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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. 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, ultrapassarem 75 (setenta e cinco) minutos a jornada normal diária de trabalho, farão jus a refeição fornecida pelo Empregador ou a um pagamento equivalente a 2%(dois por cento) do piso salarial (cláusula 03 da letra B), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

As empresas poderão implantar Banco de Horas na forma do que dispõe o Artº. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante acordo com a concordância expressa do Trabalhador, devidamente protocolada junto ao Sindicato Obreiro, sob pena de nulidade, o qual conterá os elementos objetivos da compensação, atendidos os requisitos abaixo elencados:

- 1) O regime de Banco de Horas poderá abranger, ou não, todos os setores da empresa;
- 2) A duração do trabalho semanal no período considerado normal será de 44(quarenta e quatro) horas semanais, havendo descansos semanal aos domingos;
- 3) A jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderá ser reduzida para até 32 (trinta e duas) horas por semana, sem que haja a correspondente redução de salário. Nas situações em que haja a necessidade de uma jornada de trabalho maior, esta poderá aumentar até o limite de 56 (cinquenta e seis) horas semanais;
- 4) A quantidade de horas trabalhadas a menos do que a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, será apontada como saldo devedor do empregado. A quantia de horas trabalhadas a maior do que a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas, será computada como saldo credor obedecido o critério de crédito na proporção de 01 (uma) hora por 01:40(uma hora e quarenta minutos);
- 5) Durante o período do acordo, deverá constar mensalmente no envelope de pagamento do empregado, um balanço do total das horas trabalhadas, no período, contabilizando-se em débito ou crédito as horas do referido empregado;
- 6) A compensação deverá estar completa no período máximo de 120 (cento e vinte) dias, podendo a partir daí ser negociado novo regime de Banco de Horas, sempre por períodos máximos de 120 (cento e vinte) dias;
- 7) No caso de haver crédito de horas do empregado, ao final do período de 120 (cento e vinte) dias, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com adicional de 60% (sessenta por cento); no caso de haver débitos de horas do empregado, não ocorrendo a compensação no prazo previsto, perderá a empresa o direito de exigí-las posteriormente do(s) empregado(s);
- 8) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral das horas em regime de Banco de Horas, havendo saldo credor, o valor das horas trabalhadas além da jornada normal, serão pagas por ocasião da quitação das verbas rescisórias, com acréscimo de 60% (sessenta por cento). Caso haja negativo de horas, fica quitação automaticamente o débito com o empregador;
- 9) Não se incluem no regime de compensação, as eventuais horas trabalhadas em domingos e feriados, que continuarão regidas pela Lei.-

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA DESCANSO

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

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado será fruído aos domingos. Salvo Acordo Coletivo de Trabalho entre empresa e sindicato obreiro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO AOS SÁBADOS

Todo Trabalhador pertencente a Categoria do Comércio, exceto Empregados de Mercados, Supermercados, Hipermercados e Similares, terão direito no mínimo a um Sábado de descanso, após as 13:00 (treze) horas.-

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA - ESTUDANTES

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.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS-ATESTADO MÉDICO

Serão reconhecidos os atestados médicos para o responsável no acompanhamento em internações de filhos menores. E reconhecidos os atestados para acompanhamentos às consultas para os filhos menores de 14 (quatorze) anos, limitando-se a meio dia para consulta e no máximo 5 (cinco) atestados por ano.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Fica aberta a possibilidade de Acordo para Compensação de Horário, cumpridas as exigências legais, entre Empresas e Entidade Sindical Profissional, observados os prazos previstos para a respectiva negociação.-

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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..

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seus mandatos, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela Entidade sindical, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, e, por prazo de até de 15 (quinze) dias por ano.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a encaminharem à entidade sindical dos empregados, uma cópia de sua RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a entidade sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ENTIDADES SIGNATÁRIAS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado como EMPREGADORES o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE TOLEDO, com sede a Rua Piratini, nº. 2049, Centro, CEP. 85.910-010, Toledo, Paraná, CNPJ.Nº. 78.679.594/0001-04, por seu Diretor Presidente, Sr. JOÃO BATISTA SILVA CAMPOS, CPF.Nº. 038.261.120-91, e, de outro lado, representando os EMPREGADOS, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TOLEDO, com sede a Rua Souza Naves, nº. 209, Centro, CEP. 85.900-160, Toledo, Paraná, CNPJ.Nº. 78.115.524/0001-15, por seu Diretor Presidente, Sr. FLAVIO BONIFACIO PINTO, CPF.Nº. 840.233.179-34, infra firmado, ambos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratados firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas cláusulas adiante:

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - BASE TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os municípios de Céu Azul, Guairá, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Santa Helena, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguçu, Toledo e Vera Cruz do Oeste.-

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, de 1º DE JUNHO DE 2014 a 31 DE MAIO DE 2015.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADE

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VIII da C.L.T., fica estipulada multa de 50% (cinquenta por cento) do menor piso da Categoria, estipulado na cláusula terceira, letra "A" em favor da parte prejudicada, por infração.-

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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, 04 e 15, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso na negociação, e, devendo as Entidades Signatárias promoverem entendimentos preliminares até 15 (quinze) de Maio de 2015, visando a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016, afim de evitarmos o que tem ocorrido nos últimos anos

(atrasos despropositados).

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CELEBRAÇÃO DE ACT

Para celebração de acordos coletivos de trabalho junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio, a critério da entidade ficará dispensada de publicar Editais para convocações dos interessados, sendo tais formalidades supridas por termo de celebração do ACT e respectiva lista de assinaturas dos interessados.

FLAVIO BONIFACIO PINTO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TOLEDO

JOAO BATISTA SILVA CAMPOS
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TOLEDO