

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

SINDILOJISTAS

x

SECAC

1

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam, de um lado, representando os empregadores, o **Sindicato dos Lojistas do Comércio de Assis Chateaubriand e Região - SINDILOJISTAS** e, de outro lado, representando os empregados, o **Sindicato dos Empregados no Comércio de Assis Chateaubriand - SECAC**, por seus presidentes ao final assinados, ambos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratados firmar a presente convenção, a se reger pelas cláusulas adiante:

1- **VIGÊNCIA:**

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de Junho de 2017 e, com término em 31 de Maio de 2018.

2- **ABRANGÊNCIA:**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as empresas e os empregados das categorias econômica e profissional do comércio, nos municípios de Assis Chateaubriand, Jesuítas, Formosa do Oeste, Nova Aurora e Tupãssi.

3- **REAJUSTE SALARIAL:**

Em 1º de Junho de 2017, será concedida correção salarial a todos os integrantes da categoria, aplicando-se respectivamente, sobre a parte fixa dos salários percebidos em Junho de 2016 e dos admitidos posteriormente, os percentuais da seguinte tabela:

Trabalhando e/ou, admitidos em 06/16	06,50%	Admitidos em 12/16	03,24 %
Admitidos em 07/16	05,95%	Admitidos em 01/17	02,70 %
Admitidos em 08/16	05,41%	Admitidos em 02/17	02,16 %
Admitidos em 09/16	04,87%	Admitidos em 03/17	01,62 %
Admitidos em 10/16	04,33%	Admitidos em 04/17	01,08 %
Admitidos em 11/16	03,79%	Admitidos em 05/17	00,54 %

§ 1º - Os aumentos decorrentes de promoções, transferências de cargo, término de aprendizado, implemento de idade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado, não poderão ser compensados por ocasião da correção salarial determinada na presente cláusula.

§ 2º - Os sindicatos convenientes têm justo e acertado que as condições de correção dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial até 31/05/2016, ficando vedada qualquer superposição, reincidência ou acumulação com eventuais reajustes, abonos e similares estabelecidos em lei ou, disposições determinadas por leis futuras.

§ 3º - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após 06/17, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de Convenções Coletivas ou Termos Aditivos firmados pelas partes.

§4º- **DAS DIFERENÇAS DE SALÁRIO** - As empresas que efetuaram os pagamentos de salários aos seus empregados em valores inferiores aos estabelecidos nesta Convenção Coletiva, efetuarão o pagamento das diferenças, na folha do mês de agosto de 2017, com o consequente recebimento pelo empregado até o 5º dia útil de Setembro/17.

4- **SALÁRIOS NORMATIVOS:** Nos termos da Lei nº 12.790/2.013, fica assegurado a partir de 1º de Junho de 2017, a todos os integrantes da categoria, nos cargos ou funções abaixo relacionados, os seguintes Piso salariais ou Salários Normativos:

a) Pacoteiro, Office-boy, Continuo, Porteiro, Guardião ou equivalentes: para o período de experiência, ou seja, 90 (noventa dias) iniciais, R\$ 937,00 (Novecentos e Trinta e Sete Reais), após 90 (noventa dias) R\$ 1.284,60 (hum mil duzentos e oitenta e quatro reais e sessenta centavos).

b) Demais Cargos ou Funções: para o período de experiência, ou seja, primeiros 90 (noventa dias) R\$ 1.284,60 (hum mil duzentos e oitenta e quatro reais e sessenta centavos), após 90 (noventa dias) R\$ 1.336,25 (hum mil trezentos e trinta e seis reais e vinte e cinco centavos).

5- **COMISSIONADOS:**

a) **Garantia de Remuneração:** Aos empregados que percebam remunerações a base de comissões, assegura-se a partir de 1º de Junho de 2017 garantia mínima de retirada mensal entre seus respectivos salários nominais e comissões: no período de experiência, ou seja primeiros 90 (noventa dias) R\$ 1.284,60 (hum mil duzentos e oitenta e quatro reais e sessenta centavos), após 90 (noventa dias) R\$ 1.455,48 (hum mil quatrocentos e cinquenta e cinco reais e quarenta e oito quinze centavos), ressaltando-se que tal garantia não será cumulativa.

b) **Cálculo de Férias, 13º Salário e Aviso Prévio:** A parte variável do salário dos Comissionistas para fins de cálculo de férias, gratificação natalina (13º salário) e verbas rescisórias, será corrigida monetariamente pela

aplicação do INPC/IBGE acumulado no período, conforme tabela a ser fornecida pela Entidade Sindical dos Empregados. Na hipótese de extinção do INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, adotar-se-á o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas, ou outro índice que vier a substituí-los.

- c) **Para cálculo das férias, aviso prévio e verbas rescisórias**, serão consideradas a média das comissões atualizadas pelos mecanismos aqui indicados, nos 12(doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento.
- d) No cálculo da gratificação natalina (13º salário) será a média das comissões, atualizadas, no ano de referência.
- e) **GESTANTES COMMISSIONISTAS:** Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, ou indenização pela estabilidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos 12(doze) últimos meses antecedentes a licença ou período contratual transcorrido, se inferior a 12 (doze) meses, utilizando-se para a atualização, o mesmo mecanismo descrito no “caput” desta cláusula.
- f) No verso do recibo de pagamento de 13º salário e de férias deverá constar relação mês a mês das comissões auferidas no ano de referência ou no período aquisitivo, respectivamente, com a indicação dos índices usados mês a mês para a correção.

- 6- **FÉRIAS PROPORCIONAIS:** As férias serão remuneradas com adicional de 1/3 (um terço) sobre o valor do salário, independentemente de serem proporcionais, integrais, indenizadas de forma simples ou em dobro; sem prejuízo do adicional, o empregado poderá se quiser converter em dinheiro 1/3 (um terço) do período das férias que irá gozar.

PARÁGRAFO ÚNICO – 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).

CAIXA:

- a) **Prestação de Contas:**

Aos empregados que exerçam a função de caixa, enquanto atuarem junto ao público, na recepção de pagamentos de verbas, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito ou documentos e, sendo obrigados à prestação de contas aos interessados a seu cargo, desde que empregaram toda a diligência na execução de seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos e observando estritamente as instruções do empregador, a título de quebra de caixa, terão uma tolerância máxima equivalente a 10% (dez por cento) do Salário Normativo fixado na letra “b” da cláusula 04.

- b) **Conferências:** A conferência de valores e documentos de caixa deverá ser feita pelo empregador ou superior hierárquico na presença do empregado responsável, sob pena de não poder imputar ao mesmo, eventual diferença verificada a posterior.

- c) **Cheques sem Fundos:**

O empregador somente poderá cobrar do empregado, valor de cheques recebidos de clientes em pagamento, caso o mesmo descumpra as regras preestabelecidas para o procedimento em documento devidamente assinado pelas partes, com cópia ao empregado.

- 8- **HORAS EXTRAS:** As horas extras eventualmente trabalhadas além da oitava hora de segunda a sexta feira e da quarta hora aos sábados (nos termos do caput da clausula 13ª) serão consideradas extras e remuneradas com os seguintes percentuais:

§ 1º - Tendo o empregado trabalhado durante o mês em regime extraordinário até 25 (vinte e cinco) horas o adicional será de 65%(sessenta e cinco por cento) calculados sobre o valor da hora normal, sobre as horas que excederem a 25 (vinte e cinco) serão devido sobre essas, adicional de 85% (oitenta e cinco por cento) calculados sobre a hora normal, entretanto, conforme exige o art. 3º da Lei nº 12.790/2013, qualquer prorrogação da jornada normal de 8 (oito) horas diária a 44 (quarenta e quatro) semanais(nos termos do caput da clausula 13ª) somente é possível mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho entre a empresa e as entidades convenentes.

§ 2º - O empregado que trabalhar em regime extraordinário após as 19h00min (dezenove) horas desde que excedido a 01 (uma) hora da jornada normal de trabalho, fará jus a lanche fornecido pelo empregador ou pagamento equivalente a 2% (dois por cento) do respectivo salário normativo fixado na cláusula 04 letra “b” do que assinará competente recibo ao empregador.

- 9- **ADICIONAL DE CAIXA CONVENIOS:** Aos empregados que na função de operadores de caixa recebam valores provenientes de convênios bancários, terão remuneração mensal de 15% (quinze por cento) calculada sobre o piso salarial a título de “Adicional de Função”:

- 10- **SEGURANÇA, OPERADORES DE CAIXA:** Os empregadores quando mantiverem convênios com empresas bancárias para recebimento de títulos, fornecerão segurança especial para os empregados que exercem função de caixa (segurança na guarda e transporte dos valores recebidos).
- 11- **ANOTAÇÕES NA CTPS:** Na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão anotados a função exercida e o correspondente salário do empregado, bem como o contrato de experiência e o prazo de sua duração.
- 12- **COMPROVANTES DE PAGAMENTO:** As Empresas fornecerão obrigatoriamente, aos empregados, comprovante de pagamento, especificando o nome da empresa, o nome do empregado, as parcelas pagas discriminadamente e, de igual modo, os descontos efetuados e o valor do recolhimento do FGTS.
- 13- **JORNADA DE TRABALHO:** A jornada de trabalho será de 08 (oito) horas diárias de segunda-feira a sexta-feira sendo: abertura as 08h00m e fechamento as 18h00m, e de 04 (quatro) horas aos sábados sendo: abertura as 08h00 e fechamento as 12h00m, em todos os municípios integrante da base territorial das entidades convenentes.
§ 1º - é vedado integralmente o trabalho em domingos e feriados, salvo negociação específica com as entidades sindicais convenentes.
§ 2º - Para o ramo de mercados, mini-mercados e supermercados, é facultada a jornada de trabalho das 08h00m até aos 19h00m de segunda a sexta feira e aos sábados da 08h00m até as 20h00m, os domingos e feriados, seguem o disposto no parágrafo primeiro.
§ 3º - O infrator do parágrafo primeiro da presente cláusula, responderá com o pagamento de multa diária correspondente a um salário da categoria por função e por empregado que trabalhar em domingos e feriados, multa esta que reverterá em favor do empregado.
- 14- **ACORDO COLETIVO:** Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre Empregados e Empresas interessadas, com a devida assistência das entidades convenentes, visando compensação ou prorrogação de jornada de Trabalho, observadas as disposições contidas no art. 3º da Lei 12.790 de 15 de março de 2013.
- 15- **PAGAMENTO CORRIGIDO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:** Para pagamento das verbas rescisórias o salário do empregado deverá ser corrigido pela aplicação do INPC/IBGE acumulado entre a última data-base da categoria e o mês do desligamento. Na hipótese de extinção do INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR adotar-se-á o IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas, ou outro índice que vier a substituí-los;
- 16- **QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:** Nas rescisões contratuais, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na carteira de Trabalho no prazo legal, no mesmo prazo, a proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação, bem como proceder com a entrega dos documentos para movimentação do FGTS (Fundo de Garantia Sobre o Tempo de Serviços), requerimento para seguro desemprego dentre outros.
§ 1º - No caso de cometimento de falta grave, ensejadora de justa causa, incluem-se na obrigatoriedade estabelecida no caput, apenas as verbas tidas como incontroversas.
§ 2º - Na hipótese do empregado não comparecer para receber o valor devido, comparecendo a empresa no local determinado para a homologação, será lavrado termo por escrito, ficando isenta, em consequência, das sanções estipuladas na presente cláusula.
Parágrafo Único: O não cumprimento pelo empregador do disposto acima, ensejará multa de acordo com o previsto no artigo 477 e parágrafos da CLT.
- 17- **CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO:** Nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados, será obrigatório utilizar controle documental da jornada de trabalho.
§ único - Excluem-se do presente controle os empregados que exerçam funções de serviço externo não subordinado a horário, devendo tal condição ser, explicitamente referida na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS e no Livro de Registro de Empregados. Excluem-se ainda do controle, os gerentes, assim considerados os que, investidos de mandato em forma legal, exerçam encargos de gestão e, pelo padrão mais elevado de vencimentos se diferenciam dos demais empregados, ficando em ambos os casos, assegurado o repouso semanal. (Art. 62, CLT).
- 18- **PERMANÊNCIA NO RECINTO DE TRABALHO:** Os empregadores poderão autorizar a permanência de seus empregados no recinto de trabalho para o gozo de intervalo para descanso (Art. 71 da CLT), desde que não venha atrapalhar as atividades do empregador. Tal situação, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

- 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- **ALIMENTAÇÃO:** O empregador que não disponha de cantina ou refeitório destinará local em condições de higiene e apto para os lanches de seus empregados, podendo também, liberá-los para fazê-lo em local externo, não sendo computado em ambos os casos, como jornada de trabalho e, fornecendo a alimentação, poderá o empregador efetuar os descontos a esse título, conforme a Lei.
- GARANTIAS DE EMPREGO:**
- a) **Empregada gestante:**
É garantida a estabilidade provisória da gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, desde que o empregador tenha conhecimento da gravidez, através de atestado médico e devida prova laboratorial entregues contra-recibo, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa. Na falta de contra-recibo, a gestante poderá valer-se de outro meio de prova em direito admitida, para a comprovação do conhecimento do empregador, de seu estado gravídico.
- b) **Aos empregados prestes a se aposentar:**
Ao empregado a que falem 12 (doze) meses ou menos para ter direito a aposentadoria, estando já a no mínimo 5 (cinco) anos trabalhando para o mesmo empregador, é garantido o emprego até completar o tempo necessário a obtenção de sua aposentadoria, salvo ocorrência de justa causa, cessando esta garantia assim que completado o tempo necessário à obtenção da referida aposentadoria.
- c) **Da vítima de acidente de trabalho:**
Assegura-se estabilidade provisória à vítima de acidente de trabalho, nos termos da Lei 8.213/91, ressalvado possíveis alterações da mesma.
- 22- **PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL:** Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO, as empresas de grau de risco 1 e 2, que tenham até 50 (cinquenta) empregados e, as empresas de grau de risco 3 e 4, que tenham até 20 (vinte) empregados, segundo o quadro da NR-4.
- 23- **ATESTADOS MÉDICOS E EXAMES LABORATORIAIS:** As faltas ocorridas pôr motivo de doença do empregado (a) poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pelos profissionais da previdência, pelos profissionais que prestarem serviços médicos aos Sindicatos convenientes ou pelos contratados ou indicados pelas Empresas. Poderá a empresa solicitar a comprovação de atestado, através de qualquer das formas citadas na presente cláusula, ficando o ônus decorrente a seu encargo.
- 24- **ESTUDANTE:** O empregado terá abonadas as faltas ao serviço nos dias em que prestar vestibular na região em que trabalha, devendo comunicar o empregador com antecedência mínima de 48 horas.
- 25- **ESTÁGIO:** A contratação de estagiários obedecerá aos dispositivos da lei maior.
- 26- **UNIFORMES:** As Empresas fornecerão gratuitamente o uniforme, quando por elas exigido o seu uso e, exclusivamente para o trabalho. Quanto a sua conservação, será obedecido o regulamento da empresa.
- 27- **TRANSPORTE DOS EMPREGADOS:**
- a) **Do exercício do direito do Vale-Transporte:**
De acordo com a legislação vigente, para o exercício do direito de receber o vale-transporte, o empregado informará ao empregador, por escrito seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência trabalho e vice-versa, devendo comunicar o empregador sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.
- § 1º - Cada empregador somente esta obrigado a fornecer a quantidade de vales transportes que comprovar ser necessários aos efetivos deslocamentos residência trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês, o qual será pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias úteis no respectivo mês e, ocorrendo o trabalho em outros dias, serão fornecidos os vales-transportes necessários.
- § 2º - Mensalmente, quando efetuar a entrega dos vales-transportes a seus empregados, o empregador deverá providenciar competente recibo, no qual constará a quantidade de vales-transportes entregues, pelos quais, os empregados assinarão o recebimento.
- § 3º - O empregado beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para seus efetivos deslocamentos residência-trabalho e vice-versa, constituindo-se em falta grave a declaração falsa ou o seu uso indevido.

b) Do custeio do Vale-Transporte:

O vale transporte será custeado pelo empregado beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens e, pelo empregador, no que exceder à parcela anteriormente referida, ficando o empregador, autorizado a descontar, mensalmente, o valor da citada parcela.

SECAC

Sindicato dos Empregados no
Comércio de Assis Chateaubriand
Av. Cívica, 64 - Fone: (44) 3528-4752

- 28- **AVISO PRÉVIO:** O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30 (trinta) dias para o empregado que contar com até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, e depois escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço nos termos da lei 12.506/2011, sendo acima de: a) 01 (um) ano – 33 (trinta e três) dias; b) 02 (dois) anos - 36 (trinta e seis) dias; c) 03 (três) anos - 39 (trinta e nove) dias; d) 04 (quatro) anos – 42 (quarenta e dois) dias; e) 05 (cinco) anos – 45 (quarenta e cinco) dias; f) 06 (seis) anos – 48 (quarenta e oito) dias; g) 07 (sete) anos – 51 (cinquenta e um) dias; h) 08 (oito) anos – 54 (cinquenta e quatro) dias; i) 09 (nove) anos – 57 (cinquenta e sete) dias; j) 10 (dez) anos – 60 (sessenta) dias; k) 11 (onze) anos – 63 (sessenta e três) dias; l) 12 (doze) anos – 66 (sessenta e seis) dias; m) 13 (treze) anos – 69 (sessenta e nove) dias; n) 14 (quatorze) anos – 72 (setenta e dois) dias; o) 15 (quinze) anos – 75 (setenta e cinco) dias; p) 16 (dezesesseis) anos – 78 (setenta e oito) dias; q) 17 anos – 81 (oitenta e um) dias; r) 18 (dezoito) anos – 84 (oitenta e quatro) dias; s) 19 (dezenove) anos – 87 (oitenta e sete) dias e t) 20 (vinte) anos – 90 (noventa) dias.
- § 1º - para os empregados com mais de 20 anos de serviços na empresa, a cada novo ano completado será somado mais 03 (três) dias de aviso prévio, até o limite total de 120 (cento e vinte) dias.
- § 2º - O empregado fica obrigado a trabalhar apenas os 30(trinta) dias iniciais do aviso prévio ou as 03(três) primeiras semanas, na forma do artigo 488 e parágrafo único da CLT, devendo ser indenizados os dias remanescentes do aviso prévio a que fizer jus;
- § 3º - É vedado ao empregador determinar ao empregado cumprir o aviso prévio em casa, exigindo-se em tal hipótese, que proceda a indenização do respectivo período;
- § 4º O aviso prévio devido pelo empregado e limitado a 30 (trinta) dias, nos termos da lei 12.506/11.
- 29- **RESCISÕES DE CONTRATO/HOMOLOGAÇÕES:** As homologações são obrigatórias para todas as rescisões de contratos de trabalho de empregados com 6 (seis) meses ou mais trabalhados ao mesmo empregador e, preferencialmente, devem ser efetuadas junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Assis Chateaubriand, ficando justo e pactuado a necessidade de comprovação das respectivas obrigações sindicais por ocasião das referidas homologações, bem como nas homologações de acordos coletivos ou individuais de trabalho, mediante obrigatória apresentação de Certidão Negativa de débitos referente as contribuições devidas aos sindicatos convenientes e, que nas mesmas constará única e exclusivamente a seguinte ressalva: “Ressalva-se que a quitação dada pela presente homologação refere-se exclusivamente as parcelas e respectivos valores descritos, ficando resguardados os direitos do empregado de pleitear conforme a Lei”.
- 30- **FEIRA PONTA DE ESTOQUE:** A Feira Ponta de Estoque das Micro e Pequenas Empresas de Assis Chateaubriand se realizará, nos dias: 10 de Setembro/17 e 11 de Março/18. Para a participação neste evento, as empresas interessadas deverão cumprir os dispostos nos parágrafos: 1º., 2º. e 3º da cláusula 31 (trinta e um) da presente norma coletiva.
- 31- **JORNADA ESPECIAL AOS SÁBADOS:** Fica facultada a abertura e funcionamento do comércio com a utilização dos empregados, no horário das: 08h00min as 16h00min (oito as dezesesseis) horas, nas datas abaixo descritas ou em promoções e eventos, mediante acordos específicos entre empresas e empregados, estabelecendo datas, horários, condições e valores para o trabalho extraordinário, obedecido às normas e legislações aplicáveis nas seguintes datas: 08/07/17; 12/08/17; 09/09/17; 14/10/17; 11/11/17; 09/12/17; 13/01/2018; 10/02/18; 10/03/2018; (14/04/18); 12/05/18, 09/06/18 e 14/07/18.
- §1º - Fica justo e acertado que para celebração de acordos coletivos ou individuais de trabalho dos casos de abertura e funcionamento de estabelecimentos comerciais em horários diferenciados ou especiais decorrentes do calendário de datas comemorativas do comércio supra citado, a regulamentação para a remuneração do trabalho extraordinário resultante, as compensações e intervalos, bem como o fornecimento de lanches aos empregados, obedecerá ao disposto na cláusula 08 (oito) e seguintes da presente Convenção Coletiva de Trabalho.
- § 2º - Para casos de eventuais promoções ou eventos coletivos ou individuais, extracalendário do comércio, as condições e valores para o respectivo trabalho, serão negociados e estabelecidos entre empresas e empregados, com a devida mediação dos Sindicatos Econômico e Obreiro.
- § 3º - Em decorrência da obrigatoriedade da assistência aos empregados determinada pela CF/88, fica condicionada a abertura das empresas e o respectivo trabalho em horários diferenciados ou especiais, tendo ou não empregados, a homologação dos respectivos acordos pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Assis Chateaubriand ou do respectivo documento comprobatório da inexistência de empregados, em ambos os casos, acompanhados das certidões negativas de débitos sindicais.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

SINDILOJISTAS

x

SECAC

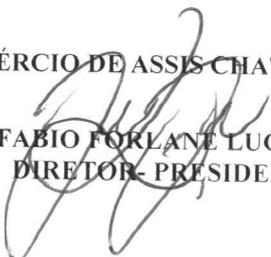
6

§ 4º - Excepcionalmente, a abertura do comércio em horário especial para o mês de Dezembro/16, terá negociação na época própria.

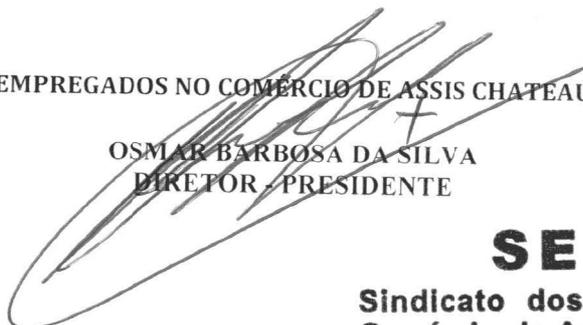
- 32- **CARNAVAL:** Não haverá expediente e respectivo trabalho no dia 13 de Fevereiro/18 - Terça Feira de carnaval.
- 33- **RAIS:** As empresas se obrigam a encaminhar ao Sindicato Profissional, uma via de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais (cópia impressa), na mesma ocasião em que façam a entrega/transmissão das demais aos órgãos oficiais competentes.
- 34- **ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO:** No caso de ocorrência inequívoca de diferença de remuneração em prejuízo do empregado, na folha de pagamento ou adiantamento, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo de cinco dias úteis, a partir da data da constatação da diferença, procedendo-se de igual forma em caso de diferença em prejuízo do empregador, quando o empregado estará obrigado à devolução no adiantamento ou pagamento subsequente.
- 35- **CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL:** De acordo com o disposto nos estatutos e na legislação vigente, por deliberação das empresas em Assembléia Geral, foi fixada Contribuição Assistencial ao Sindiløjistas, devendo as integrantes da categoria econômica, efetuar 01 (um) recolhimento no valor de R\$ 55,00 (cinquenta cinco reais) em parcela única mais adicional de R\$ 4,00 (quatro reais) por empregado existente na mesma no mês de Junho/2017, com vencimento no dia 30/10/2017.
- 36- **MULTAS E PENALIDADES:** Pelo descumprimento das obrigações previstas neste instrumento, a parte infratora fica obrigada ao pagamento de multa equivalente a 50% do maior Salário Normativo fixado na clausula 4 letras B do presente instrumento normativo por infração e por empregado, valores que se reverterá em prol da parte prejudicada pela violação.
- 37- **CONCILIAÇÃO TRABALHISTA:** De acordo com as prerrogativas dispostas pela Lei nº. 9.958, de 12/01/2000, fica convencionado entre as Entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o estabelecimento de estudos para instituição de órgão para as Conciliações Prévias do Comércio, visando prevenir e dirimir dúvidas e controvérsias entre empregados e empregadores.
- 38- **FORO:** Fica eleita a Justiça do Trabalho, através da Vara da localidade ou órgão que a represente, como foro, para dirimir quaisquer dúvidas ou controvérsias ao cumprimento desta Convenção.
- 39- Em decorrência desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficam sem efeito todas as cláusulas e condições que se achavam em vigor, sendo o presente acordo, exclusivo e definitivo para o período e abrangência compreendidos em suas cláusulas primeira e segunda.

Assis Chateaubriand, 10 de Agosto de 2017.

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE ASSIS CHATEAUBRIAND E REGIÃO - SINDILOJISTAS


FABIO FORLANE LUCIANI
DIRETOR - PRESIDENTE

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ASSIS CHATEAUBRIAND - SECAC


OSMAR BARBOSA DA SILVA
DIRETOR - PRESIDENTE

SECAC

Sindicato dos Empregados no
Comércio de Assis Chateaubriand
Av. Cívica, 64 - Fone: (44) 3528-4752