

## ACORDO JUDICIAL

Pelo presente instrumento, de um lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TAQUARA, primeiro acordante**, registrado no MTE, sob o nº. MTB 2400.004504, de 1988, CNPJ nº 91.110.585/0001-58, representado por seu procurador, **Advogado Élvio de Oliveira Vargas, OAB/RS sob o nº 34707**, e de outro lado, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO VALE DO PARANHANA, segundo acordante**, registrado no livro nº 15, fl. 14, do Departamento Nacional do Trabalho, conforme processo DNT 31305, de 1944, CNPJ nº 97.763.494/0001-06, representada por sua procuradora, Dra. Priscila Rick Prates, inscrita na OAB/RS sob o nº 80.226B, por seus presidentes, ajustam firmar o presente **ACORDO JUDICIAL**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

## CLAUSULAMENTO

### 1ª – REAJUSTE SALARIAL

Os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo PRIMEIRO ACORDANTE e que exercem suas funções no **Município de Taquara** desde que vinculados às empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo SEGUNDO ACORDANTE, terão os seus salários majorados, **a partir de 01 de março de 2013**, em **8,6% (oito inteiros e sessenta centésimos por cento)**, a incidir sobre os salários devidos em 01 de março de 2012, com base na correção automática decorrente da aplicação dos índices do INPC, percentual este que engloba e contempla a inflação integral do período revisado, índice ajustado para cobertura, em definitivo, de perdas passadas.

§1º - Os percentuais de reajuste estabelecidos no presente Acordo Judicial não se aplicam às remunerações variáveis, percebidas à base de comissões percentuais, se aplicando, porém, à parte fixa do salário misto pelo empregado assim remunerado.

§2º - Toda e qualquer correção, reposição, reajuste salarial, decorrente de lei, medida provisória, etc., que tenha como base índices anteriores a 01/03/2013, está contida nos reajustes ora concedidos, a partir dos quais e de dita data, exclusivamente, passa a fluir novo período de possibilidade, dentro do ordenamento legal, de modificação salarial ou remuneratória, sendo, assim, para todos os efeitos, **zerada a inflação**, na data-base, pelo que as partes declaram quitadas todas e quaisquer perdas salariais havidas no período revisado.

§3º - Os empregados admitidos a partir de 01.03.2012, terão os seus salários reajustados de forma proporcional e de acordo com a seguinte tabela:

<b>ADMISSÃO</b>	<b>REAJUSTE</b>
Março/2012	8,6%
Abril/2012	8,25%
Maió/2012	7,41%
Junho/2012	6,67%
Julho/2012	6,24%
Agosto/2012	5,64%
Setembro/2012	5,02%
Outubro/2012	4,21%
Novembro/2012	3,33%
Dezembro/2012	2,63%
Janeiro/2013	1,73%
Fevereiro/2013	0,66%

## **2ª – SALÁRIOS 2013**

1. Fica estabelecido, para o mês de **Março/13**, os seguintes salários normativos:
  - a) Empregados no serviço de limpeza:.....R\$ 785,00 (setecentos e oitenta e cinco reais)
  - b) Office-boy:.....R\$ 806,00 (oitocentos e seis reais)

c) Empregados que percebem exclusivamente comissões ou salário misto (fixo+comissões): .....R\$ 860,00 (oitocentos e sessenta reais)

d) Empregados que percebem salário fixo:.....R\$ 825,00 (oitocentos e vinte e cinco reais)

2. Fica estabelecido, para o mês de **Setembro/2013**, a antecipação no percentual equivalente a 80% da variação do INPC do período de março/2013 a agosto/2013, a ser aplicado sobre os salários normativos supra acordados.

§1º - Fica acertado que ditos salários somente serão devidos após o trigésimo dia de trabalho efetivo na empresa.

§2º - Os salários previstos no item 1, serão reajustados nas mesmas datas que os salários dos integrantes da categoria profissional.

§3º - Os reajustes estabelecidos no parágrafo anterior serão compensados quando dos reajustes previstos em lei.

### **3ª – COMPENSAÇÕES**

Nos reajustes, previstos nas cláusulas anteriores, poderão ser compensados os aumentos salariais espontâneos ou coercitivos concedidos a contar de 01/03/2012, exceto os provenientes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, estabelecimento ou de localidade.

### **4ª - PERÍODO EXPERIMENTAL**

O contrato de experiência não poderá ser celebrado por prazo inferior a 15 (quinze) dias, devendo as empresas fornecer cópia do mesmo, quando da admissão.

### **5ª – ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a promover a anotação na CTPS do empregado da função exercida no estabelecimento.

### **6ª – DEVOLUÇÃO DA CTPS**

As empresas devolverão a CTPS do empregado, devidamente anotada, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de sua entrega ao empregador.

## **7ª – IGUALDADE SALARIAL**

Não poderá haver desigualdade entre homens e mulheres que prestam serviços ao mesmo empregador, exercendo função idêntica, com o mesmo tempo de serviço.

## **8ª - RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS**

O EMPREGADOR deverá fornecer aos empregados o comprovante de recebimento de quaisquer documentos que por estes lhes sejam entregues, desde que solicitados.

## **9ª – ISONOMIA SALARIAL**

Admitido empregado para função de outro dispensado, sem justa causa, será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

## **10ª - REGISTRO DA JORNADA**

As empresas têm a obrigação de utilizar livro-ponto ou cartão mecanizado, com obrigatoriedade do empregado registrar sua presença no trabalho, consignando o horário de início e de término de cada turno da jornada, bem como a jornada extraordinária.

## **11ª - ENVELOPES DE PAGAMENTO**

O empregador fica obrigado a fornecer a seus empregados, no ato do pagamento dos salários, discriminativo de pagamentos e descontos efetuados, através de cópia dos recibos ou envelopes de pagamento.

## **12ª - INTERVALOS ENTRE TURNOS**

O intervalo entre um turno e outro, para almoço, não poderá ser inferior a 1(uma) hora, e nem superior a 2 (duas) horas.

## **13ª - INTERVALO PARA LANCHES**

Os intervalos usados para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho dos integrantes da categoria.

## **14ª - ASSENTOS E LOCAIS PARA REFEIÇÕES**

É obrigação do empregador colocar assentos nos locais de trabalho, para uso dos empregados que tenham por atividade o atendimento ao público. Deverão, ainda,

manter, quando não dispensarem seus empregados pelo período necessário para fazerem o lanche ou a refeição, local apropriado e em condições de higiene para tal.

### **15ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

O empregador fica autorizado a ultrapassar a duração normal diária de trabalho, respeitado o limite diário e semanal legal, visando a compensação de horas não trabalhadas, sem que este acréscimo seja considerado como trabalho extraordinário, respeitada a seguinte sistemática.

- a) O número máximo de horas a serem compensadas, dentro do período de 60 (sessenta) dias, será de 60 (sessenta) horas por empregado.
- b) As horas excedentes ao limite previsto na letra 'a' serão pagas com o adicional de horas extras previsto no presente Acordo Judicial.
- c) Caso o Empregador dispense o Empregado do trabalho em algum dia ou parte dele, as horas correspondentes deverão ser pagas normalmente no mês da dispensa ficando, no entanto, este com um saldo devedor de horas, que será compensado com eventual saldo credor de horas.
- d) A compensação dar-se-á sempre de segunda feira a sábado.
- e) Em caso de rescisão contratual, por iniciativa do empregado, antes do fechamento do período estipulado na letra 'a', eventual débito de horas do mesmo para com o empregador será descontado das parcelas rescisórias que o mesmo tenha direito. Eventual crédito a seu favor será pago, com o acréscimo previsto no presente Acordo Judicial.
- f) Na hipótese em que a rescisão do contrato de trabalho for da iniciativa do empregador, antes do fechamento do período mencionado na letra 'a', eventual débito de horas do empregado não poderá ser descontado do mesmo e eventual crédito a seu favor será pago, com acréscimo previsto no presente Acordo Judicial, juntamente com as parcelas rescisórias.
- g) A faculdade outorgada aos empregadores se restringe ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação e, uma vez estabelecido este, o mesmo será aplicado a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização prevista no artigo 60 da CLT, e não poderá ser alterado, sem a anuência expressa dos empregados.

### **16ª - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e as excedentes com um acréscimo de 100% (cem por cento).

## **17ª - ABONO DE FALTAS PARA CONSULTAS MÉDICAS**

O empregador fica obrigado a abonar as faltas ao serviço do empregado no caso de consulta médica ou internações hospitalares de seus filhos, menores de 07 (sete) anos de idade ou excepcionais, mediante comprovação médica. O benefício fica limitado a 06 (seis) faltas por ano.

## **18ª - CURSOS E REUNIÕES**

Os cursos e reuniões promovidos pelo empregador, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho ou considerados como trabalho extraordinário, se realizados após.

## **19ª – COMISSIONISTA**

### **a) HORA EXTRA**

A remuneração da hora extra do comissionista terá por base o valor das comissões auferidas no mês, dividido pelo total de horas normais trabalhadas, acrescentando-se ao resultado o adicional de horas extras.

### **b) REPOUSO SEMANAL**

Fica assegurado ao empregado comissionista o valor do seu repouso semanal remunerado, além da remuneração já ajustada, o qual será calculado tendo por base de cálculo o total das comissões auferidas no mês dividido pelos dias trabalhados pelo empregado e multiplicado pelos domingos e feriados a que fizer jus.

### **c) FALTAS E ATESTADOS MÉDICOS**

Para os empregados que recebem apenas comissão, os dias de faltas justificadas ou não, e os atestados médicos, serão descontados ou pagos, com base de cálculo do total das comissões auferidas no mês, divididos pelos dias trabalhados pelo empregado, e multiplicando pelo total dos mesmos.

### **d) AVISO PRÉVIO/GRATIFICAÇÃO NATALINA/FÉRIAS**

O **aviso prévio**, a **gratificação natalina** e as **férias vencidas** (gozadas ou indenizadas), e as **férias proporcionais** (paga quando da rescisão contratual), serão calculados com base na média aritmética das comissões percebidas nos últimos doze meses anteriores, devidamente atualizadas mês a mês, pela variação do INPC entre o mês a que se referem as comissões e o mês anterior ao da satisfação da parcela.

## **20ª - ANOTAÇÃO DAS COMISSÕES**

Os empregadores que remunerarem os seus empregados a base de comissões, ficam obrigados a anotar na CTPS dos mesmos ou em contrato individual o percentual a ser aplicado para o cálculo das comissões.

**§ único** - Caso seja impraticável o cumprimento do disposto no caput, face a grande diversidade de percentuais, as empresas poderão substituir a anotação na CTPS ou contrato pela entrega ao empregado da tabela de comissões.

## **21ª - MERCADORIAS DEVOLVIDAS**

O empregador não poderá descontar ou estornar da remuneração das comissões dos empregados valores relativos a mercadorias devolvidas pelo cliente, após a efetivação da venda, desde que cumpridas as normas internas para as mesmas, que deverão ser de prévio conhecimento do vendedor.

## **22ª – QUEBRA DE CAIXA**

É concedida uma gratificação á título de QUEBRA DE CAIXA a todos os empregados que exercem a função de caixa, exclusivamente, no valor de 10% (dez por cento), do salário efetivamente percebido, ficando ajustado, porém, que dito valor não fará parte integrante do salário do empregado para qualquer efeito.

## **23ª – CONFERÊNCIA DO CAIXA**

O empregador fica obrigado a proceder a conferência do caixa à vista do empregado por ele responsável, sob pena de não lhes serem facultadas quaisquer posteriores compensações por eventuais diferenças.

## **24ª – DESCONTOS DE CHEQUES**

As empresas não poderão descontar de seus empregados que exerçam funções de caixa ou equivalente, valores relativos a cheques sem coberturas ou fraudulentamente emitidos, desde que cumpridas as formalidades exigidas pelo empregador para a aceitação de cheques, as quais deverão constar de um documento com a ciência prévia do empregado, que receberá cópia do mesmo. A inexistência da ciência do empregado no documento impossibilitará o desconto.

## **25ª- BALANÇOS E INVENTÁRIOS**

Quando a empresa realizar balanços ou inventários, deverá fazê-lo dentro do horário normal do trabalho, ou, quando realizadas fora do mesmo, as horas correspondentes deverão ser pagas com os adicionais previstos neste Acordo Judicial.

## **26ª – UNIFORMES**

O empregador, que exija o uso de uniforme, ficará obrigado ao fornecimento deste, gratuitamente, em quantidade total de 2 (dois) por ano.

**§ Único** - Todo o uniforme fornecido além daqueles mencionados no caput serão cobrados dos empregados, cujo valor correspondente será descontado em folha de pagamento.

### **27ª - MAQUIAGEM**

As empresas que exigirem que as empregadas trabalhem maquiadas fornecerão o material necessário, adequado à tez da funcionária.

### **28ª - QUADRO MURAL**

O empregador deverá permitir a colocação de um quadro mural de avisos, em local visível, preferencialmente junto ao relógio-ponto, destinado à fixação dos informes relativos às atividades desenvolvidas pelo PRIMEIRO ACORDANTE.

### **29ª – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas fornecerão a seus empregados a cópia do contrato de trabalho, desde que o mesmo não se possa conter por inteiro nas anotações da CTPS.

### **30ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O empregador será obrigado a efetuar o pagamento de salários, horas extras e comissões em uma única vez, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

### **31ª – SAQUE DO PIS**

Os empregados serão dispensados durante 2 (duas) horas, sem prejuízo salarial, para saque das parcelas do PIS, e, durante meio expediente, quando seu domicílio bancário for fora da cidade.

**§ Único:** A dispensa referida no *caput* não se aplicará àquelas empresas que, em decorrência de convênio com os estabelecimentos bancários, procedam diretamente o pagamento das parcelas do PIS.

### **32ª – CONFERÊNCIA DE CAIXA – HORAS EXTRAS**

As horas dispendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, deverão ser consideradas como extraordinárias.



### **33ª – PAGAMENTOS EM SEXTAS-FEIRAS**

O pagamento de salário ou rescisão contratual, quando em sexta-feira ou véspera de feriado, deverá ser feito em moeda corrente nacional ou através de depósito bancário.

### **34ª – DESCONTO DO REPOUSO REMUNERADO**

As empresas não descontarão o repouso semanal remunerado ou feriado do empregado, quando o mesmo, apresentando-se atrasado, for admitido ao serviço naquele dia.

### **35ª - EMPREGADA GESTANTE**

Estabilidade provisória da empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o término da licença legal previdenciária, garantido o prazo constitucionalmente assegurado.

**§ Único** – A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser readmitida, se for o caso, até o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após a concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular em termos de readmissão, reintegração, salários correspondentes, salário maternidade ou garantia provisória de emprego, entendendo-se a última inexistente após o prazo máximo antes previsto.

### **36ª – ACIDENTE DE TRABALHO/ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Assegura-se ao empregado, que vier a sofrer acidente de trabalho, o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após o encerramento do auxílio doença.

§1º - Para que ocorra a concessão da estabilidade referida acima é necessário o funcionário ter ficado afastado mais de 15 dias e ter recebido o auxílio doença.

### **37ª - AUXÍLIO CRECHE**

Os empregados que tenham filhos de até 06 (seis) anos de idade frequentando a Creche dos Comerciantes, terão direito a um auxílio creche mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo dos empregados enquadrados na letra 'd', do Item 1, da Cláusula 2ª, deste Acordo Judicial, por filho, pagável diretamente ao PRIMEIRO ACORDANTE, mediante a comprovação de matrícula e de frequência, ficando ajustado que dito valor não fará parte integrante do salário do empregado, para qualquer efeito legal.

§1º - Ficam isentos do pagamento referido no caput as empresas que mantenham creches próprias ou conveniadas.

§2º - O casal que for empregado de uma mesma empresa fará jus, tão somente, a uma cota de auxílio-creche, por filho matriculado.

§3º - O auxílio creche não será devido às empregadas durante o período de gozo do auxílio maternidade.

### **38ª – AUXÍLIO ESCOLAR**

O empregador fica obrigado a pagar aos seus empregados matriculados em cursos oficiais de 1º a 3º graus um auxílio-escolar, anual, em quantia equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo dos empregados mencionados na letra 'd', do Item 1, da Cláusula 2ª, deste Acordo Judicial, pagável entre o período de Março a Outubro/2013, a critério do empregador, desde que comprovada a frequência ao curso, ficando acertado, porém, que dita importância não fará parte integrante do salário dos mesmos, para qualquer efeito legal.

**§ Único** - Ficam isentos do pagamento referido no caput os empregadores que mantêm tal tipo de auxílio a seus empregados, garantido, no entanto, o valor mínimo acima acordado. Afora isto, o empregado que tenha o seu contrato de trabalho rescindido e que já tenha recebido o auxílio escolar não fará jus a novo pagamento de empregador diverso que por ventura venha o admitir.

### **39ª - EMPREGADO ESTUDANTE**

O empregado estudante poderá não aceitar a prestação de trabalho em horário extraordinário, se tal vier a prejudicar lhe a frequência às aulas e/ou exames escolares.

### **40ª – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As importâncias pagas pelo empregador a seus empregados, a título de auxílio-alimentação, não integrarão o salário dos mesmos, para quaisquer efeitos legais.

### **41ª – AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento de empregado, pagará a empresa aos beneficiários do mesmo, um auxílio funeral equivalente a dois salários normativos da função por ele exercida, vigente, à época do fato, ficando, no entanto, dispensadas de tal pagamento as empresas que mantiverem seguro de vida em grupo para os seus empregados.

### **42ª – CARNAVAL**

As empresas comerciais observarão feriado obrigatório na terça-feira de carnaval, tendo ou não empregados.

#### **43ª - QUINQUÊNIO**

Fica assegurado aos integrantes da categoria profissional do PRIMEIRO ACORDANTE um adicional de 3% (três por cento) para cada cinco anos de trabalho efetivo, ininterrupto, para o mesmo empregador, a qual incidirá sobre o salário efetivamente percebido pelo empregado, ficando esclarecido que para os empregados que recebem salário fixo e comissão, o adicional incidirá sobre o total percebido (salário fixo + comissão).

**§ Único** - O tempo de serviço do empregado demitido e readmitido em menos de 30 (trinta) dias pelo mesmo empregador será considerado para fins de pagamento do quinquênio, como ininterrupto.

#### **44ª - AVISO PRÉVIO**

- a) Aos empregados integrantes da categoria, fica assegurado, um aviso prévio de 30 (trinta) dias, com um acréscimo de 05 dias resultantes da soma dos 03 (três) dias estabelecidos na legislação vigente (Lei 12.506/2011), com 02 (dois) dias, estabelecido pelo presente Acordo Judicial, a serem pagos por ano de trabalho ou fração igual ou superior a 06 meses, até o máximo de 60 (sessenta dias), perfazendo um total de 90 (noventa) dias.
- b) O acréscimo de dias descrito na alínea 'a' só será devido pelo empregador se a demissão for efetuada por este.
- c) Se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, poderá o empregado, durante o aviso prévio, optar pela redução de 02 (duas) horas no início ou no fim da jornada de trabalho.
- d) Os empregadores que exigirem de seus empregados o cumprimento do aviso prévio sem comparecimento ao trabalho, deverão fazê-lo por escrito.
- e) O empregado que, em cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, provar a obtenção de outro emprego, terá direito de se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias.
- f) Ficam proibidas alterações das condições de trabalho, inclusive no local do mesmo, durante o aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo em caso de reversão ao cargo efetivo de exercente de cargo de confiança, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

#### **45ª – JUSTA CAUSA**

O empregador fica obrigado, em caso de rescisão por justa causa, fornecer aos empregados demitidos, quando solicitado, documento que especifique a falta grave que teria motivado a respectiva despedida.

#### **46ª - RESCISÃO CONTRATUAL**

No ato homologatório da rescisão contratual o empregador deverá apresentar as guias de Contribuição Sindical e Assistencial, referentes ao último Acordo Judicial vigente, recolhidas em favor das entidades acordantes ou a Certidão de Regularidade Sindical fornecida por estas.

**§ Único** - Na hipótese do empregador não apresentar as guias ou CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL prevista no caput desta cláusula, será informado à Superintendência Regional do Trabalho do descumprimento do pagamento das referidas contribuições, bem como, será exigida a devida ação fiscal dos auditores do trabalho.

#### **47ª - RELAÇÃO DE SALÁRIOS**

Quando requerido, o empregador fica obrigado a entregar ao empregado demitido a relação dos seus salários durante o período trabalhado ou incorporado no Atestado de Afastamento e salários (AAS), de acordo com o formulário oficial, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após o vencimento do aviso prévio.

#### **48ª - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

#### **49ª - IMPOSTO DE RENDA**

É obrigação do empregador fornecer a seus empregados, no caso de rescisão de contrato, a informação anual de rendimentos, para fins de imposto de renda.

#### **50ª- RECOLHIMENTO DO FGTS**

As empresas recolherão o FGTS, com base no total da remuneração do empregado, devendo entregar aos mesmos os extratos fornecidos pelo banco.

#### **51ª - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

Os empregadores deverão encaminhar ao PRIMEIRO ACORDANTE cópia das relações de empregados admitidos e demitidos, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao fato.

## **52ª – MENSALIDADE SINDICAL**

Ficam as empresas obrigadas a descontar de seus empregados, associados do PRIMEIRO ACORDANTE, a importância mensal fixada em assembleia geral. Tal valor deverá ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, através de guias próprias a serem fornecidas pelo mesmo ou outra forma de cobrança a ser aprovada na assembleia.

**§ Único** - Para a efetivação dos descontos mencionados no caput, deverá o PRIMEIRO ACORDANTE entregar aos empregadores a relação de associados, bem como a autorização dos mesmos para o desconto em folha, conforme disposto no art. 545 da CLT.

## **53ª – CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS DOS EMPREGADOS**

As empresas representadas pelo SEGUNDO ACORDANTE recolherão no exercício 2013/2014, a contribuição para o custeio do Sistema Confederativo de Representação Sindical, a que alude o art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, bem como, a Contribuição Assistencial, segundo critérios fixados pela Assembleia Geral do PRIMEIRO ACORDANTE, cujos valores serão descontados dos empregados. O não recolhimento na forma e data que vier a ser definida para o pagamento sujeitará o infrator às penalidades previstas no art. 600 da CLT.

**§ primeiro:** Fica estabelecido que a entidade profissional deverá informar aos interessados o valor da contribuição fixada no “caput” desta cláusula.

**§ segundo:** O desconto a que se refere a presente cláusula, garante aos empregados o direito de oposição, manifestada individualmente e por escrito de próprio punho à entidade sindical profissional acordante, em até 10 (dez) dias da realização da assembleia.

**§ terceiro:** Havendo recusa da entidade em receber a carta de oposição, o empregado poderá remeter pelo correio, com aviso de recebimento. O trabalhador deverá apresentar cópia da carta de oposição com o recebimento do sindicato profissional ou com o aviso de recebimento do correio para o empregador, para que este se abstenha de efetuar ao desconto.

## **54ª – CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS DOS EMPREGADORES**

As empresas, representadas pelo **Sindicato do Comércio Varejista do Vale do Paranhana**, SEGUNDO ACORDANTE, ficam obrigadas a recolher a contribuição assistencial, referente ao período de abrangência do presente Acordo Judicial (01/03/2013 – 28/02/2014), mediante guias próprias em estabelecimentos bancários indicados, em valores fixados conforme a tabela abaixo.

Os valores referidos na tabela abaixo poderão ser pagos em duas parcelas.

As empresas enquadradas no SIMPLES NACIONAL deverão efetuar o pagamento igualmente, nos termos descritos no parágrafo acima. O não pagamento desta contribuição acarretará em multa de 1% ao mês.

As empresas que não possuem empregados, ficam obrigadas ao recolhimento mínimo, no valor de R\$ 90,00 (noventa reais), nos mesmos vencimentos e termos acima previstos.

Nº DE EMPREGADOS	VALOR TOTAL	VALOR DA PARCELA (2X)
De 01 a 02 empregados	R\$ 120,00	R\$ 60,00
De 03 a 05 empregados	R\$ 165,00	R\$ 82,50
De 06 a 10 empregados	R\$ 225,00	R\$ 112,50
De 11 a 20 empregados	R\$ 340,00	R\$ 170,00
De 21 a 50 empregados	R\$ 680,00	R\$ 340,00
Acima de 51 empregados	R\$ 1.340,00	R\$ 670,00
Nenhum empregados	R\$ 90,00	R\$ 45,00

A contribuição assistencial será aplicada em benefícios assistenciais para a categoria, para implementação de programas de desenvolvimento do comércio em geral e para atender as despesas oriundas do presente Acordo Judicial (editais e publicações, honorários profissionais, assembleias gerais extraordinárias).

#### **55ª – CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS/VIGÊNCIA**

Fica previsto que as Contribuições Assistenciais só poderão ser cobradas dentro do prazo da vigência do presente Acordo (março/2013 – fevereiro/2014), por ambos acordantes.

#### **56ª - DIVULGAÇÃO DO PLR**

As PARTES ACORDANTES se comprometem a divulgar e incentivar os seus associados referente à lei da participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas.

#### **57ª – ELEIÇÃO DA CIPA**

As empresas deverão comunicar ao PRIMEIRO ACORDANTE, com antecedência de 30 (trinta) dias, a eleição da CIPA.

#### **58ª - PRAZO DE VIGÊNCIA**

O presente Acordo Judicial terá vigência de 12 (doze) meses, a partir de 01 de março de 2013 até 28 de fevereiro de 2014.

#### **59ª - DIFERENÇAS DECORRENTES DESTA ACORDO JUDICIAL**

Eventuais diferenças devidas aos empregados, em decorrência do presente Acordo Judicial, deverão ser pagas aos mesmos, sendo 50% do valor total pago no mês de outubro do presente ano e 50% no mês seguinte a este período, sob pena de serem atualizadas pela variação acumulada do INPC.

#### **60ª – PRORROGAÇÃO E REVISÃO DO ACORDO JUDICIAL**

O processo de revisão ou prorrogação do presente Acordo Judicial far-se-á mediante provocação por escrito de qualquer uma das partes com antecedência mínima de 30 (trinta dias) do término de sua vigência, através da negociação direta entre os acordantes.

E por estarem assim justos e acordados, firmam o presente Acordo Judicial, em quatro vias de igual teor e forma, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Taquara, 07 de outubro de 2013.

#### **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TAQUARA**

Pp. Elvino de Oliveira Vargas – OAB/RS 34.707

#### **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO VALE DO PARANHANA**

Pp. Priscila Rick Prates – OAB/RS 80.226B