



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

013

2013

10/2013-17

www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 04.835.601/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIO DE CARVALHO

DO ATACADISTA DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 05.582.750/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). F

E TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

SE

o Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2013 a 31 de março de 2014 e a data-base da categoria em 1º de abril.

gerá a(s) categoria(s) de todos os funcionários integrantes das empresas representadas pelo SINDIATACADISTA/DF de
as; autopeças; tecidos; vestuário e armarinhos; pedras preciosas; jóias e relógios; couros e peles; aparelhos e materiais
ão; sacaria; produtos químicos para indústria e lavoura; carvão vegetal e lenha; algodão e outras fibras vegetais; artigos
motores; pneumáticos e câmaras de ar; motocicletas e motonetas; peças e acessórios para motocicletas e motonetas;
in natura e leguminosas em bruto e matérias primas agrícolas diversas; eqüinos vivos; outros animais vivos; suínos v
s, verduras, raízes, tubérculos, hortaliças e legumes frescos; aves vivas e ovos; pescados e frutos do mar; cigarros, cig
equipamentos de uso pessoal e doméstico; aparelhos eletrônicos de uso pessoal e doméstico; artigos de escritório e d
artigos de tapeçaria, colchoaria, persianas e cortinas; lustres, luminárias e abajures; artigos de uso pessoal e doméstico
mente; equipamentos de informática e comunicação; bombas e compressores; mercadorias em geral e do operador de
qualquer outras áreas de comércio atacadista e distribuidor, exceção feita às áreas de material de construção e distribui

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

acadista é assegurado, nos 3 (Três) primeiros meses do contrato de trabalho, um **Salário de Ingresso** de **R\$6**
al de R\$730,00 (Seiscentos e trinta reais).

dos cargos de **Motoristas** e **Motoboys** é assegurado piso salarial de **R\$771,40 (Setecentos e setenta e um r**
es do cargo de **Gerente** é assegurado **1 (Um) Piso Salarial** da categoria acrescido de **35% (Trinta e cinc**

os e oitenta e cinco reais e cinquenta centavos);

dos cargos de **Copeira, Faxineiro e demais trabalhadores em serviço de limpeza** é assegurado **1 (Um) Piso**

os cargos de **Supervisores, Promotores de Vendas, Repositores e Demonstradores** é assegurado **1 (Um) Piso**

contratado em substituição a outro demitido, sem justa causa, será assegurado o mesmo salário do substituído;

ário para a função de outro dispensado, será garantido aquele salário igual ao do funcionário de menor salário.

ar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o funcionário substituto fará jus ao salário contratual.

ente proibida a contratação de estagiário para substituição de funcionário;

renças entre os antigos e os novos Pisos Salariais, referentes à Folha de Pagamento de Abril/2013 e Maio/2013;

gatória a confecção de Folha de Pagamento Complementar, fazendo-se necessária a discriminação das verbas salariais.

Reajustes/Correções Salariais

do Comércio Atacadista do Distrito Federal, **SINDIATACADISTA/DF**, concedem para os funcionários que recebem salário profissional representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio Atacadista do Distrito Federal, **SINDECO (setenta e sete e cinco centésimos por cento)**.

renças entre os antigos e os novos Pisos Salariais, referentes à Folha de Pagamento de Abril/2013 e Maio/2013;

gatória a confecção de Folha de Pagamento Complementar, fazendo-se necessária a discriminação das verbas salariais.

Remuneração DSR

REMUNERADO

variáveis habituais receberão o Repouso Semanal Remunerado, calculado da seguinte forma:

$$\frac{\text{total das verbas variáveis} \times (\text{número domingos} + \text{feriados})}{\text{número de dias úteis}}$$

Descontos Salariais

os funcionários os valores de cheques devolvidos por insuficiência de fundos ou irregularidades, exceto nos casos de fraude, serão descontados do salário.

firmará ao funcionário por escrito e contra-recibo as normas para recebimento de cheques;

o atendimento dessa exigência por parte da empresa, o funcionário não poderá ser responsabilizado pela devolução dos cheques.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

MATERNIDADE E LICENÇA MÉDICA DO COMMISSIONISTA

ta e o benefício relativo à licença médica da funcionária e do funcionário comissionista serão calculados tomando-se por base o respectivo pagamento.

DO COMMISSIONISTA

vio, horas extras e verbas rescisórias do comissionista serão calculados tomando-se por base as **8 (Oito)** maiores parcelas de pagamento.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

BRA DE CAIXA

seus funcionários ocupantes do cargo de Operadores de Caixa, eventuais diferenças verificadas, pagarão a estes, exceto nos casos de rescisão, **por cento**) de seu salário.

Os valores de caixa será realizada dentro da jornada de trabalho do operador responsável e na presença deste. Não será o funcionário isento de responsabilidade por eventuais erros verificados.

Outras Gratificações

Ante a vigência da CCT 2013-2014, a EMPRESA estará obrigada a conceder a seus FUNCIONÁRIOS SINDICALIZADOS, independentemente de sua categoria, durante a vigência da presente Convenção, uma cesta básica de alimentos *in natura* garantida pelo Título de Relacionamento e pelo registro no Ministério do Trabalho no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador). A Cesta de Alimentos é um benefício exclusivo das empresas, ser concedida através de cartão magnético, fixando-se nessa hipótese o valor mínimo de **R\$60,00**. Nessa Cláusula deverá ser entregue mensalmente, até o dia do pagamento dos salários, não integrando, em hipótese alguma, a remuneração. As cestas deverão conter, no mínimo, os produtos abaixo relacionados, não podendo fugir dos tipos determinados por esta cláusula.

	Quantidade
	5 kg
no	5 kg
	400 gr
	500 gr

	500 gr
	350 gr
	1 kg
	2 kg
	500 gr
	2 kg
	300 gr
	2 lt
	260 gr
	1 kg

da a concessão de cesta básica durante a licença maternidade e no caso de licença doença nos primeiros 30 (Trinta) dias, referente ao mês de Dezembro/2013 poderá ser composta por produtos natalinos, desde que a maioria dos produtos seja de origem nacional;

De acordo com a presente Convenção Coletiva de Trabalho, o funcionário demitido sem justa causa terá direito a 1 (Uma) cesta básica;

No mês de recebimento da cesta básica o funcionário que faltar ao trabalho no mês da concessão da mesma não terá direito a ela;

O empregador se responsabiliza exclusiva e integralmente por quaisquer questionamentos ou danos advindos em virtude de ações eventualmente suportado pelo **SINDIATACADISTA/DF** deverá ser ressarcido pelo sindicato laboral conveniado, incluindo honorários advocatícios e custas judiciais, tudo acrescido de multa de 20% (Vinte inteiros por cento).

Adicional de Hora-Extra

ART. 15 -

As horas extraordinárias com adicional de 50% (Cinqüenta inteiros por cento), para as 2 (Duas) primeiras e, de 100% (Cem inteiros por cento) para as seguintes.

Adicional de Tempo de Serviço

Quando o funcionário prestar serviço na mesma empresa, fica garantido ao funcionário um adicional de **5% (Cinco inteiros por cento)** sobre o salário base, desde que esteja perante a vigência da presente norma coletiva.

Adicional Noturno

ART. 16 -

que exercerem atividades no período de 22h de um dia às 5h do outro um adicional noturno de **20% (Vinte inteir**

Comissões

MINIMA DO COMMISSIONISTA

segurada uma garantia mínima mensal de **1 (Um) Piso Salarial** da categoria acrescida de **25% (Vinte e cinco**
o não atingir o valor de **R\$912,50 (Novecentos e doze reais e cinquenta centavos)**.

Auxílio Alimentação

ALIMENTAÇÃO

aos seus funcionários no valor individual de **R\$11,50 (Onze reais e cinquenta centavos)** por dia de trabalho.
o ao valor mencionado no caput, a empresa poderá optar por conceder alimentação *in natura*, ou ainda terceira
DIATACADISTA/DF;

diferenças entre os antigos e os novos valores, referentes aos meses de Abril/2013, Maio/2013 e Junho/2013.

Auxílio Transporte

VALOR DO VALE DE TRANSPORTE DOS FUNCIONÁRIOS

es, as empresas poderão efetuar o seu pagamento em espécie, no valor equivalente à passagem do dia, podendo

ver reajuste de passagens, e optando a empresa pelo pagamento em espécie, deverá essa, quando for o caso, pagar
do o pagamento se der em espécie, será descontado o percentual legal, sendo que os valores pagos não incluem
serviços;

ue a base de cálculo para desconto do vale transporte compreenderá a remuneração fixa, sendo que no caso de
SULA DÉCIMA QUARTA;

e funcionem após as 22h fornecerão transporte aos seus funcionários que deixarem o trabalho em horário em que

Seguro de Vida

SEGURO DE VIDA EM GRUPO

suas despesas, **Seguro de Vida em Grupo** em favor de todos seus atuais funcionários, a ser pago ao(s) dependente(s)

	Valor
	R\$13.200,00 (Treze mil e duzentos reais)
	R\$13.200,00 (Treze mil e duzentos reais)
	R\$2.705,00 (Dois mil setecentos e cinco reais)

Um) representante dos dependentes legais nos 6 (Seis) meses subsequentes, contados do falecimento do funcionário beneficiário;
A DÉCIMA;

ro, para efeitos legais, perdurará somente no período que o funcionário estiver laborando na empresa, não prevalecendo, portanto,

do contrato de contratação do Seguro de Vida em Grupo, a empresa ficará obrigada a indenizar o(s) dependente(s) legal(ais)

Contrato de Trabalho ? Admissão, Demissão, Modalidades

Aviso Prévio

AVISO PRÉVIO

Se o comunicante, o funcionário conseguir novo emprego, a empresa o dispensará do cumprimento do mesmo, desonerando as partes, mediante comprovante ou declaração da nova contratação.

De acordo com a publicação da Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, será considerado, para cálculo do aviso prévio, somente o primeiro ano trabalhado, o aviso prévio será de 30 dias e, a partir do segundo ano inteiramente trabalhado no mesmo cargo, de 60 dias, acrescidos de 30 dias para cada ano de acréscimo, sendo ele cumprido ou indenizado, tanto pela empresa quanto pelo empregado.

Relações de Trabalho ? Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Geral

EMPREGO

Restante será garantido o emprego até 60 (Sessenta) dias após o término da licença-maternidade;
Os afastados do trabalho por motivo de doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo por no mínimo 12 (doze) meses, a contar de sua alta ou cessação do benefício até 45 (Quarenta e cinco) dias após;

Garantida a estabilidade ao funcionário que prestar serviço militar, a partir da data da incorporação e até 45 (Quarenta e cinco) dias após a baixa;

As garantias desta cláusula, as hipóteses de justa causa ou acordo entre as partes, sendo esta última devidamente justificada, e o acidente de trabalho fica a empresa obrigada a preencher o Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT).

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

DE CAMINHÕES

Funcionários Vendedores nos serviços de carga e descarga de caminhões.

em localidades fora do Distrito Federal, tiverem que deslocar seus funcionários ficarão obrigadas a cobrir despesas

Jornada de Trabalho ? Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

DE TRABALHO

trinta e quatro) horas para os funcionários que não sejam Operadores de Caixa ou Vigias.

Compensação de Jornada

ANGÉLICO

previsto na Lei Distrital nº 893/1995 e comemorado anualmente em 30 de novembro, será substituído pela segunda-feira das festas carnavalescas, as empresas dispensarão do trabalho seus funcionários no Domingo, na Segunda Feira e na

BANCO DE HORAS (LEI Nº 9.601/98 E MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.709/98)

horas extras serão compensadas com folgas em outro, desde que a compensação ocorra dentro dos 12 (Doze) meses subsequentes à data da prestação do trabalho. As compensatórias serão negociadas entre empresa e funcionário.

que trabalharem com o sistema de Banco de Horas deverão firmar **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, com

assinatura de ambos os lados, no momento da rescisão do contrato de trabalho, se houver saldo de horas não compensadas, a empresa pagará as horas extras no prazo de concessão do Banco de Horas, o saldo de horas extras não compensado será pago com o respectivo

Este acordo terá duração até 31/03/2014, independentemente da data de início de sua vigência;

o trabalho do vigia poderá ser na escala 12x36 (Doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), e, devida

s de trabalho, excedentes da jornada normal, serão remuneradas com o adicional de 50% (Cinqüenta inteiros p
sa poderá utilizar-se do Banco de Horas sem acordo entre o **SINDECAT/DF** e **SINDIATACADISTA/DF**;
ssada em usufruir do Banco de Horas deverá encaminhar Requerimento ao **SINDIATACADISTA/DF**, podendo e
a solicitante, o **SINDECAT/DF** terá o prazo de 15 (Quinze) dias, a contar da data do protocolo do Ofício encar
e prazo sem as devidas providências, o Banco de Horas fica automaticamente autorizado.

Controle da Jornada

TRABALHO DO VIGIA

us quadros poderão diversificar a escala de trabalho destes, com a adoção de horário de revezamento, plantão
as de descanso).

s que cumprem a jornada de trabalho de 12x36 (Doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), n
mpensação pela inexistência de trabalho nas 36 horas seguintes, não havendo diferenciação entre horário

DF assume o compromisso de não patrocinar ou dar qualquer assistência, em qualquer demanda judicial ou
de trabalho de 12x36 (Doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), uma vez que expressam
forme decidido em Assembléia Geral da Categoria.

Faltas

FALTAS EM DIAS DE PROVAS

nos dias de provas escolares, ENEM e vestibulares, que coincidam com o seu horário de trabalho, o abono do t
resa, com antecedência mínima de 24 (Vinte e quatro horas) e, no prazo de 5 (Cinco) dias, comprovado o c

Sobreaviso

OBRIGATÓRIA ÀS REUNIÕES

o obrigatório, a que forem convocados os funcionários, serão realizadas durante o expediente normal e, se ultrap
dentes como serviço extraordinário, por representarem tempo à disposição da empresa.

Outras disposições sobre jornada

TAÇÃO DO TRABALHO NOS DIAS DE DOMINGO E FERIADO

ê, expressamente, que a Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, onde são estipulados os termos e condições de trabalho dos Funcionários nos Domingos e feriados, uma vez que autorizado pela Lei nº 10.101/2000, os Sindicatos conveniados com a empresa, para o trabalho em domingos e feriados, é necessário, só será realizado mediante acordo com o **SINDECAT/DF** e **SINDIATACADISTA/DF**, sendo remunerado com **50% (Cinquenta inteiros por cento)** de acréscimo. A jornada de trabalho nos dias de Domingo e feriado não poderá ultrapassar a **6 (Seis)** horas corridas; A jornada de trabalho nos dias de Domingo e feriado corresponderá à **1 (Uma) hora e 20 (Vinte) minutos**, de modo que a jornada de **6 (Seis) horas** de Domingo, necessariamente, terá folga no Domingo subsequente, sendo vedado o trabalho em **2 (Dois)** Domingos corridos. O trabalho realizado no Domingo subsequente será considerado como jornada extra, sendo remunerado na forma de horas extras. O trabalho realizado no feriado será remunerada com adicional de **150% (Cento e cinquenta inteiros por cento)** do valor da hora normal. O funcionário que trabalhar em Domingo e feriado terá direito ao Repouso Semanal Remunerado no curso da semana que anteceder o trabalho no Domingo e feriado, sendo vedado o desconto;

Alimentação, expresso na CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA, para o funcionário que venha a trabalhar nesses dias.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CASAMENTO

O funcionário terá direito a férias em período coincidente com a época de seu casamento, desde que comunique a empresa com antecedência de 30 (trinta) dias antes da partida da empresa. A licença será remunerada de 5 (Cinco) dias consecutivos após o casamento.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

As roupas no local de trabalho, ou em que seja exigido o uso de uniformes ou guarda-pó, terão local apropriado para vestiário, dotado de espelhos e bancas para a presença do respectivo usuário.

Quando não haja exigência de troca de roupas no local de trabalho, não será o vestiário exigido, bastando que a empresa proporcione armários individuais para o uso dos funcionários, respeitada a individualidade de utilização;

Os funcionários não poderão recusar, quando solicitado pela empresa, a abrir os armários individuais, gavetas ou escaninhos proporcionados ao seu uso, mantendo-os sempre limpos e limpezas;

A distribuição dos funcionários por pessoas de sexo oposto.

funcionários que habitualmente trabalham em pé no atendimento ao público.

Uniforme

ES

os, quando de uso obrigatório, ressalvado o direito das empresas à indenização por extravio ou inutilização dolosa quando fornecido a menos de 6 (Seis) meses.

Exames Médicos

EXAMES MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Atestados médicos e odontológicos, passados por facultativos do SINDECAT/DF e SESC, desde que credenciados pelo INSS, exceto em caso de convênio, quando somente serão aceitos os atestados passados por médicos a elas conveniados, sendo que as empresas devem nomear um médico/coordenador, de acordo com a Portaria de nº 8/1996, de 8/5/1996 da Secretaria de Saúde do Ministério do Trabalho ? SSM.

Atestados de natureza médica, demissional, periódico e de mudança de função serão custeados pela empresa, conforme prevê a NR 7 ? PCMSO; atestados odontológicos superiores a 5 dias deverão ser entregues à empresa em até 72 (Setenta e duas) horas após a devida entrega do atestado, a empresa poderá proceder ao desconto dos dias não trabalhados.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

DEZEMBRO - FÉRIAS DO DIRIGENTE SINDICAL

Os dirigentes sindicais para atenderem a realização de assembléias, reuniões e trabalhos sindicais devidamente autorizados pela empresa, desde que avisado com antecedência de 48 (Quarenta e oito) horas.

DEZEMBRO - FÉRIAS PARA DIVULGAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO

Os membros credenciados do **SINDECAT/DF**, junto a todos os estabelecimentos atacadistas do DF, para sindicalização de novos funcionários.

Antes da contratação de novos funcionários, disponibilizarão fichas de sindicalização do **SINDECAT/DF**, a serem fornecidas pelo empregador.

Contribuições Sindicais

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS FUNCIONÁRIOS

destinada aos empregados que não figuram ostensivamente como filiados e querem participar do custeio da

Constituição Federal;
Supremo Tribunal Federal,

Assembleia Geral da categoria, realizada no dia 11 de março de 2013, a fim de garantir o custeio da luta sindical, beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, em favor do **SINDECAT/DF**, para ampliação da assistên

Desconto	% de Desconto	
	3% (Três inteiros por cento)	5° d
	3% (Três inteiros por cento)	5° d
	1,75% (Um inteiro e setenta e cinco centésimos por cento)	5° d

o presente Desconto Assistencial, à não oposição do funcionário manifestada pessoal e individualmente perante
dias após a homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

do ao **SINDECAT/DF**, que havendo oposição por parte dos funcionários, as empresas pagarão os valores r
s;

pelas empresas mencionadas no parágrafo anterior ocorrerá no prazo de 10 (Dez) dias, após o envio pelo **S**

erá pago através de boleto disponibilizado pelo **SINDECAT/DF**;

recolher os descontos referidos nesta cláusula, no prazo estabelecido, as empresas enviarão ao **SINDECAT**
quia da Contribuição Assistencial correspondente, acompanhada de relação nominal dos funcionários com os resp
o desta cláusula, bem como o total descontado e não recolhido no prazo, será corrigido pelo INPC do mês anter

F se responsabiliza exclusiva integralmente por quaisquer questionamentos ou danos advindos em virtude
eventualmente suportado pelo **SINDIATACADISTA/DF** deverá ser ressarcido pelo sindicato laboral conven
ções judiciais, tudo acrescido de multa de 20% (Vinte inteiros por cento).

DE

amento as mensalidades devidas ao sindicato laboral, nos termos do art. 545 da CLT, e repassará referidos val
caria da entidade.

CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DAS EMPRESAS

Ordinária, realizada no dia 3 de dezembro de 2012, e, de acordo com o dispositivo do art. 8º inciso IV da Constituição do **SINDIATACADISTA/DF**, recolherão mediante guia própria, a CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, conforme

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DO SINDIATACADISTA/DF 2014

	Valor a Recolher
	R\$150,00 (Cento e cinquenta reais)
	R\$200,00 (Duzentos reais)
	R\$300,00 (Trezentos reais)
	R\$360,00 (Trezentos reais)
	R\$500,00 (Quinhentos reais)
	R\$730,00 (Setecentos e trinta reais)
	R\$1.100,00 (Um mil e cem reais)
	R\$1.600,00 (Um mil e seiscentos reais)
	R\$2.400,00 (Dois mil e quatrocentos reais)

deverá ser efetuado na data de 31 de março de 2014;

o que o mínimo a ser recolhido por empresa será o equivalente a contribuição mínima de R\$150,00 (Cento e cinquenta reais). O não pagamento da contribuição mencionada acarretará multa de 2% (Dois inteiros por cento) sobre o valor da contribuição.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO

serão homologadas no **SINDECAT/DF** a rescisão do contrato de trabalho, até o 10º (Décimo) dia, contado da data da comunicação da rescisão, nas seguintes hipóteses:

1. Rescisão por iniciativa da empresa, com comunicação prévia da data, hora e local da homologação;

2. Rescisão por motivos alheios a sua vontade. Nessa hipótese deverá, necessariamente, o **SINDECAT/DF** atestar o comparecimento do funcionário no dia da homologação, no dia útil, Sábado ou o Domingo, a homologação terá que ser feita no 1º (Primeiro) dia útil subsequente;

3. Rescisão por iniciativa dos funcionários, quando solicitado pelos funcionários, conforme precedente 330 do TST; e as rescisões em empresas com duração de mais de **7 (Sete)** meses serão, obrigatoriamente, homologadas no **SINDECAT/DF**.

DOCUMENTOS QUE DEVEM SER APRESENTADOS NO ATO DA HOMOLOGAÇÃO DO TRCT

Para a homologação deverão ser apresentados os seguintes documentos:

ficha financeira;

mento do FGTS;

o de Contrato de Trabalho em 4 (Quatro) vias;

trato de Trabalho em 4 (Quatro) vias;

isória do FGTS;

buições

SINDECAT/DF e SINDIATACADISTA/DF

do sem justa causa ou a pedido, será fornecida uma Carta de Referência;

da documentação citada no item 15 do caput dessa Cláusula, implicará em multa diária a ser paga pela empresa correspondente em favor das entidades patronal e laboral;

anto, o **SINDECAT/DF** recusar-se a efetuar a competente homologação. Caso o empregador não apresente os comprovantes em (co) dias, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior, até a data da apresentação ou pagamento se for o caso;

spondentes às multas devidas ao **SINDIATACADISTA/DF** e **SINDECAT/DF** deverão ser recolhidos nas tesourarias.

ADRO DE AVISOS

funcionários se comprometem a afixar em seus estabelecimentos quadros de avisos, informações de interesse coletivo e divulgação de matérias política partidária, conceitos ou expressões injuriosas que indisponham os funcionários com o objetivo de possibilitar a realização de sindicalização local apropriado dentro de suas dependências para que seja realizada sindicalização.

Outras disposições sobre representação e organização

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL

a Intersindical instituída através de Termo Aditivo a CCT, vigente em 1º/2/2002, correndo as despesas financeiras com o valor de R\$ 500,00 (Quinhentos reais) o valor da Taxa de Custeio, a ser paga pelas empresas, por audiência realizada;

associadas ao SINDIATACADISTA/DF que estiverem adimplentes com suas Contribuições Associativa, Confederação Nacional de Trabalhadores em Empresas e Contribuintes do FGTS.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES

Instrumento normativo não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis, concedidas espontaneamente por esta sobre aquelas.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

A

o vez o salário normativo de ingresso pelo descumprimento de qualquer uma das cláusulas aqui celebradas por t

FABIO DE CARVALHO
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DO DISTRITO FEDERAL

PAULO HERNESTO DOS SANTOS
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO ATACADISTA DO DISTRITO FEDERAL