

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001054/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/05/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021393/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.102930/2022-88
DATA DO PROTOCOLO: 20/05/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

ASSOCIACAO VIKING, CNPJ n. 75.214.718/0001-80, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTACAO E FORMACAO PROFISSIONAL, NO ESTADO DO PARANA., CNPJ n. 75.992.446/0001-49, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas e de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, do Plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **Curitiba/PR**.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

3.1 A ASSOCIAÇÃO VIKING e os EMPREGADOS acordaram um conjunto de 3 blocos de avaliação: 1) Metas Estratégicas da Entidade 2) Metas Operacionais da Entidade e 3) Metas Individuais (KPI's) para os anos de 2021 e 2022 e o pagamento aos EMPREGADOS, a título de participação nos Resultados (PR), de valores determinados em relação aos resultados obtidos deste Conjunto de Objetivos e Metas nas condições estabelecidas no presente Instrumento.

CLÁUSULA QUARTA - FÓRMULA DE CÁLCULO

4.1 Acordaram as partes que, para ser efetuado o pagamento dos valores estabelecidos na Cláusula 4.2 do presente Instrumento, os percentuais mínimos estabelecidos para as metas deverão ser atingidos.

4.2 Fica estabelecido entre as partes o seguinte Potencial de Pagamento:

4.2.1 EMPREGADOS EM GERAL

Número de salários = $1,7 \times \text{*POA}$ = valor do pagamento da PR

Valor pré-fixado = R\$ 3.881,22 \times *POA = valor do pagamento da PR

*POA = Percentual de objetivos atingidos.

Sendo distribuído da seguinte forma:

Bloco 1 - Metas de Produção da Patrocinadora

Potencial de atingimento = R\$ 9.194,13

Bloco 1 - Metas Estratégicas da Entidade (Peso de 20%)

Potencial de atingimento = R\$ 5.056,77 ou 0,34 salários + R\$ 776,25

Bloco 2 - Metas Operacionais da Entidade (Peso de 70%)

Potencial de atingimento = R\$ 17.698,71 ou 1,19 salários + R\$ 2.716,85

Bloco 3 - Metas por Equipe/Individuais (Peso de 10%)

Potencial de atingimento = R\$ 2.528,39 ou 0,17 salários + R\$ 388,12

4.2.2 PR ESPECIAL / LIDERANÇAS

Número de salários = $2,5 \times \text{*POA}$ = valor do pagamento da PR

Valor pré-fixado = R\$ 3.881,22 \times *POA = valor do pagamento da PR

*POA = Percentual de objetivos atingidos.

Sendo distribuído da seguinte forma:

Bloco 1 - Metas de Produção da Patrocinadora

Potencial de atingimento = R\$ 9.194,13

Bloco 1 - Metas Estratégicas da Entidade (Peso de 20%)

Potencial de atingimento = R\$ 5.056,77 ou 0,50 salários + R\$ 776,25

Bloco 2 - Metas Operacionais da Entidade (Peso de 70%)

Potencial de atingimento = R\$ 17.698,71 ou 1,75 salários + R\$ 2.716,85

Bloco 3 - Metas por Equipe/Individuais (Peso de 10%)

Potencial de atingimento = R\$ 2.528,39 ou 0,25 salários + R\$ 388,12

4.3 Garantia de Potencial Mínimo:

Fica garantido o Potencial Mínimo de pagamento de R\$ 34.478,00 (Trinta e quatro mil quatrocentos e setenta e oito reais) para atingimento de 100% das metas de Produção, Corporativas, Área Equipe/Individual.

4.4 Proporcionalidade pelo Volume de Produção

Os valores do Potencial de Pagamento, Garantia de Potencial Mínimo e blocos que compõe o valor total da

PR serão calculados conforme a variação no volume de produção de veículos completos na fábrica de Curitiba da Empresa Patrocinadora, Volvo do Brasil Veículos Ltda, em comparação a 2014. Para este cálculo deverá ser considerada em 2014 a produção total de **** veículos completos (caminhões e ônibus) produzidos na Unidade de Curitiba e considerando o valor de referência ajustado de R\$ 34.478,00 (Trinta e quatro mil quatrocentos e setenta e oito reais).

Exemplo fictício:

Produção 2014 = 24.000	PR = 30.000,00
Produção 2020 = 24.000	PR = 33.000,00
Produção 2020 = 16.500	PR = 21.443,76

CLÁUSULA QUINTA - CONJUNTO DE OBJETIVOS

Ficam estabelecidos entre as partes os seguintes conjuntos de metas e objetivos para o ano de 2021:

0 BLOCO "1" METAS DE PRODUÇÃO

Bloco 1 - Metas de Produção

R\$ 9.194,13 para 100% de atingimento do Objetivo de veículos produzidos em 2021:

Objetivos

*Caminhões da linha F = *****

Caminhões da linha VM = ****

Ônibus = ****

1 BLOCO “1” METAS ESTRATÉGICAS DA ENTIDADE

	Peso	
1.1 Fazer a adequada gestão do Budget aprovado pelo Conselho da AV	50%	
Indicadores	Peso	Objetivo
Acompanhar mensalmente a evolução do budget aprovado pelo Conselho Deliberativo (pelo sistema HYB)	30%	100%
Realizar a gestão diária do fluxo de caixa (caixa Positivo com base no saldo 2021)	20%	100%
1.3 Definir e executar a estratégia de Comunicação da AV	25%	
Indicadores	Peso	Objetivo
Desenvolver novo site que atenda às necessidades de informações do Clube e da Sociedade; implementar até julho de 2022.	15%	100%
Apresentar e implementar um plano de comunicação para a AV entidade legal até junho/22	10%	100%
1.4 Planejar e executar a Oliviking 2022	25%	
Indicadores	Peso	Objetivo
Pesquisa satisfação ao final do evento através de link enviado por email/whats aos participantes	25%	80%

2 BLOCO “2” METAS OPERACIONAIS DA ENTIDADE

Bloco 2 - AV Sociedade	2.1 Revitalização das trilhas na Casa Verde	25%	
	Indicadores	Peso	Objetivo
	Apresentar estudo da causa raiz da situação atual das trilhas até junho/22	10%	100%
	Executar a proposta de revitalização (desde que tenha disponibilização de budget específico até julho/22). Prazo estimado para obras: 5 meses (até dez/22)	15%	100%
		Peso	
	2.2 Assegurar o cumprimento dos compromissos assumidos nos projetos culturais incentivados propostos pela Associação Viking e Fundação Solidariedade	30%	
	Indicadores	Peso	Objetivo
	Acompanhamento trimestral dos compromissos por meio dos relatórios trimestrais ao Comitê CSR (04 relatórios ao ano)	15%	100%
	Projetos: Memorial da Segurança no Transporte, Artes da Trilha, Orquestra Solidariedade, Capoeira e Cidadania	15%	100%
		Peso	
	2.3 Realizar estudo de impactos da Instrução Normativa 01/22 (lei de incentivo à Cultura) e propor sugestões para mitigá-los	15%	
	Indicadores	Peso	Objetivo
	Apresentar estudos dos impactos da IN/2022 e sugestões de viabilidade da continuidade dos projetos Memorial, Capoeira, Orquestra e Artes da Trilha. (até maio/2022)	15%	100%
		Peso	
2.4 Executar o Desafio Visão Zero Acidentes junto à 10 transportadoras de cargas	30%		
Indicadores	Peso	Objetivo	
Contratar facilitadores, plataforma de aprendizagem para o desenvolvimento da capacitação aos participantes, até fevereiro/22	10%	100%	
Lançar o Desafio para as 10 transportadoras convidadas (até fevereiro/22)	10%	100%	
Execução da capacitação para as transportadoras convidadas até dezembro/22, com entrega de relatórios trimestrais de acompanhamento dos resultados.	10%	100%	

Bloco 2 - AV Clube		Peso	
	2.1 Avaliar grau de satisfação dos eventos e atividades realizadas pela AV, com nota mínima 8.5	50%	
	Indicadores	Peso	Objetivo
	Realizar pesquisas de satisfação ao final de eventos pontuais (festas, excursões, bailes) através do Google Forms	20%	85%
	Realizar duas pesquisas semestrais nas atividades que são mensais (poker, truco, tênis) através do Google Forms	15%	85%
	realizar pesquisa anual dos serviços prestados aos associados (academia, empórios, almoxarifado, restaurante)	15%	85%
		Peso	
	2.2 Elaborar fluxo de compras	10%	
	Indicadores	Peso	Objetivo
	escrever processo e desenvolver um sistema/metodo para pedido e aprovação de compras. aplicar até novembro de 2022	10%	100%
		Peso	
	2.3 Executar calendário de atividades aprovado pelo Conselho Consultivo	30%	
	Indicadores	Peso	Objetivo
	Executar o calendário de atividades à partir dos decretos e liberações médicas bem como alinhar com as atividades da Oliviking com o calendario das mantenedoras.	30%	80%
		Peso	
	2.4 Realizar as obras aprovadas pelo conselho deliberativo dentro do valor aprovado	10%	
	Indicadores	Peso	Objetivo
	Acompanhamento das obras, prazos de entrega e orçamento as obras devem ser concluídas em 2022	10%	100%

CLÁUSULA SEXTA - DO CÁLCULO DO PERCENTUAL DE OBJETIVOS ATINGIDOS

O cálculo do Percentual dos Objetivos atingidos observando-se o período de apuração será efetuado levando-se em consideração os seguintes critérios:

6.1 O resultado será o percentual de atingimento em relação ao objetivo para cada indicador, sem garantia de pagamento mínimo.

6.2 Arredondamentos: Os arredondamentos ocorrerão normalmente, sempre considerando a quantidade de casas decimais utilizadas/demonstradas como objetivo proposto. Exemplo: Objetivo = 7,85 e resultado = 7,856, neste caso o resultado final a ser considerado será de 7,86.

6.3 Peso: para o cálculo do percentual de atingimento dos objetivos, levar-se-ão em consideração os pesos estabelecidos para cada item, conforme as Tabelas acima.

6.4 Cada um dos itens do Conjunto de Objetivos e metas será acompanhado e calculado separadamente. As compensações no atingimento entre os diferentes objetivos serão possíveis, considerando um teto de no máximo 100% para cada bloco de objetivos. O Percentual dos Objetivos Atingidos (POA) em cada bloco de objetivos será a soma dos resultados obtidos em cada um dos itens, observando-se o teto acima mencionado.

6.5 As fórmulas para o cálculo do POAT para cada um dos itens são: POAT = Somatória dos resultados atingidos para cada objetivo/metabol corporativas ou unidades de processo.

6.6 Mensalmente será divulgado na intranet e/ou em quadros de avisos da empresa a posição parcial do Percentual de Objetivos Atingidos (POA) e os respectivos valores parciais a serem pagos.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO CÁLCULO DOS VALORES A SEREM PAGOS

7.1 Conforme estabelecido nas Cláusulas terceira e quarta, o valor a ser pago a título de Participação nos Resultados a cada EMPREGADO fica na dependência do grau de atingimento do conjunto de Metas e Objetivos de Produção, Corporativos, por Área/Processo e metas e objetivos Individuais/Equipe, para o ano de 2021 e 2022, respeitando-se as particularidades de cada conjunto de metas e objetivos.

7.2 A partir do resultado obtido (Percentual dos Objetivos Atingidos – POA) calcular-se-á os valores proporcionais a serem pagos, correspondentes a um determinado número de salários do EMPREGADO adicionado a um Valor Pré-Fixo, usando-se as fórmulas demonstradas na cláusula 4 do presente instrumento.

7.3 Para o cálculo individual do número de Salários da Participação nos Resultados será considerado como base o salário nominal fixo do EMPREGADO na data do efetivo pagamento.

7.4 Os Aprendizes do SENAI e Aprendizes Administrativos, para efeito do cálculo do pagamento da Participação nos Resultados, receberão 15% do potencial/valor do empregado.

CLÁUSULA OITAVA - DAS METAS E OBJETIVOS INDIVIDUAIS/EQUIPES

8.1 As metas/objetivos individuais/equipe deverão ser acordadas com todos os EMPREGADOS envolvidos ou equipe, indicando em formulário próprio o peso as metas e a forma de mensuração.

8.2 A forma de apuração das metas e objetivos individuais/equipes será efetuada conforme discriminado abaixo:

8.2.1 Metas quantitativas

A apuração das metas quantitativas segue os exemplos abaixo:

Exemplos	Caso 1	Caso 2	Caso 3
Objetivo	10	10	10
Atingimento	5	8	11
Pagamento	5	8	10

8.2.2 Metas qualitativas

Fica acordado entre as partes que, a liderança e empregado avaliarão a realização da Meta observando o prazo estabelecido, definindo o percentual de atingimento da Meta.

8.3 Transferências internas

Fica acordado entre as partes que por ocasião das transferências de EMPREGADOS entre departamentos deverá ser efetuado um levantamento/apuração das metas até a referida data de transferência. As metas/objetivos individuais concluídas até a data da transferência serão consideradas e farão parte do pagamento por ocasião da apuração final.

Novas metas e objetivos individuais deverão ser estabelecidos ao EMPREGADO transferido na nova área, a critério da liderança e em conjunto com o EMPREGADO, sendo que o peso estabelecido para as referidas novas metas somados com as metas/objetivos concluídos na área anterior, não poderá ser superior a 100

CLÁUSULA NONA - DO PAGAMENTO

9.1 Em atenção ao constante no parágrafo 2º, art. 3º da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, fica assegurado a todos os EMPREGADOS da Empresa, o pagamento final em 28/02/2022 e 28/02/2023.

9.2 O pagamento da antecipação aos empregados, referente ao ano de 2021, será realizado no dia 31/05/2021. Os valores de pagamento da antecipação obedecerão ao critério de proporcionalidade de acordo com a data de admissão dos empregados e serão pagos conforme tabela abaixo:

Data Admissão	Proporcionalidade	Valor
Até 15 de janeiro	INTEGRAL	R\$ 12.720,00
Até 15 de fevereiro	3/4 avos	R\$ 9.540,00
Até 15 de março	2/4 avos	R\$ 6.360,00
De 16/03 a 10/05	1/4 avos	R\$ 3.180,00

9.3 Fica acordado que, em caso de um “não” atingimento de um mínimo que venha a “compensar” os valores referidos na cláusula 9.2 aos EMPREGADOS a título de antecipação, este valor será considerado como um mínimo garantido aos EMPREGADOS por ocasião do pagamento da PR.

9.4 Somente farão jus ao pagamento assegurado na forma dos itens anteriores os EMPREGADOS da ASSOCIAÇÃO VIKING ativos na data de 31/05/2021 e que tenham sido admitidos até a data de 10/05/2021.

Parágrafo 1: Caso o EMPREGADO seja desligado durante o período de experiência, este valor será descontado de sua verba rescisória.

Parágrafo 2: Os EMPREGADOS afastados a partir de Janeiro de 2021 por motivo de doença comum, doença ocupacional ou acidente do trabalho, estarão elegíveis a antecipação da PR 2021 conforme valor definido pela cláusula 9.2.

Parágrafo 3: Os EMPREGADOS afastados antes de Janeiro de 2021 por motivo de doença comum, doença ocupacional ou acidente do trabalho, receberão 50% do valor da antecipação da PR 2021 definidos na cláusula 9.2. Ficam excluídos desta cláusula os aposentados (inativos) por qualquer motivo.

Parágrafo 4: Os EMPREGADOS desligados da empresa que não estão em período de experiência, desde que não seja por justa causa, não sofrerão o desconto da antecipação prevista na cláusula 9.1 e 9.2 por ocasião da homologação da rescisão contratual.

Parágrafo 5: Resguarda-se aos EMPREGADOS que desta forma optarem a possibilidade de manifestar à Volvo do Brasil, a opção por não receber a antecipação da PR e postergar este pagamento para quando da apuração final do resultado da PR 2021, prevista para fevereiro de 2022.

Parágrafo 6: O pagamento da antecipação do PR 2022 seguirá as mesmas regras estabelecidas nos parágrafos acima, com atualização das datas e prazos de pagamento.

9.5 Acordam as partes que, em sendo estabelecidas as metas e objetivos para o PR 2022 até o dia 31 de Janeiro de 2022, salvo motivo de força maior, o valor de antecipação a ser pago aos funcionários seguirá o critério abaixo:

a) Caso o planejamento de produção da patrocinadora Volvo do Brasil para o ano em exercício seja igual ou superior ao ano anterior, o adiantamento será equivalente a 55% do Potencial de PR apurado no ano anterior;

b) Caso o planejamento de produção da patrocinadora Volvo do Brasil para o ano em exercício seja inferior ao ano anterior, o adiantamento será o mesmo realizado em 2021.

CLÁUSULA DÉCIMA - ELEGIBILIDADE

10.1 São elegíveis ao pagamento da PR:

- Empregados ativos no período de 01/01/2021 a 31/12/2021, respeitando-se a proporcionalidade (cálculo igual ao do 13º salário);
- Empregados com mais de 02 meses de trabalho;
- Empregados com menos de 04 meses, o bloco 3 será a média do centro de custo (mesmo critério para as transferências);
- Empregados desligados em 2021 terão direito se trabalharem no mínimo 03 meses (considerar o aviso prévio);
- Cálculo do bloco 3 para empregados desligados em 2021 à média do centro de custo

Parágrafo único: Estas regras aplicam-se ao pagamento do PR 2022, atualizadas as datas de referência.

10.2 Não têm direito ao pagamento da PR:

- Empregados demitidos por justa causa, nos termos da legislação em vigor;
- Diretores e Gerentes elegíveis a programa de salário variável da AB Volvo;
- Expatriados Brasileiros no Exterior;
- Empregados elegíveis às vantagens de natureza contratual (por exemplo prêmios executivos, prêmios de vendas, prêmios por remuneração variável de vendas, liberalidades em desempenho de projetos);
- Para os aqui excluídos deverá ser aplicada a legislação vigente bem como o regime tributário que esteja em vigor quando do pagamento da verba.

10.3 Empregados afastados por doença comum, ocupacional ou acidente de trabalho:

Tem garantidos os primeiros meses de afastamento a partir da data de início do benefício do INSS. A partir do 6º mês receberá proporcional aos meses trabalhados desde que tenham participado do Programa de Afastados. A mensuração das metas individuais/equipe será realizada de acordo com a média de atingimento dos objetivos da equipe em que o empregado afastado pertence.

10.4 Os Aprendizizes (SENAI e ADMINISTRATIVOS):

O valor potencial da PR para Aprendizizes será igual a 15% do potencial da PR calculado para os demais empregados, seguindo regra estabelecida na cláusula 4.3 deste documento. As metas, para cálculo do atingimento, se darão conforme abaixo:

Bloco 1 – Metas Corporativas = 20%

Bloco 2 – Metas por Área/Processo (Área em que está lotado) = 70%

Bloco 3 - Metas Individuais (Aprendizes não possuem metas individuais. Para o bloco 3 será considerada a média de atingimento da companhia.) = 10%

Antecipação recebida em 31/05/2021

R\$ 1.908,00 (15% de R\$ 12.720,00)

Parágrafo único: Estas regras aplicam-se ao pagamento do PR 2022, atualizadas as datas de referência

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS

11.1 Conforme disposto no artigo 3º da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, o pagamento a título de Participação nos Resultados estabelecidos no presente acordo não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer EMPREGADO, nem constitui base de incidência de qualquer encargo previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

11.2 Fica ressalvado que na hipótese de alteração na legislação quanto à incidência de encargos trabalhistas e/ou previdenciários, as partes discutirão a proporcional redução do valor da Participação nos Resultados previstos neste Acordo.

11.3 Caso, por força de legislação superveniente, seja através de Medida Provisória ou de Lei, bem como por decisão da Justiça do Trabalho, ou ainda em decorrência de Convenção Coletiva, haja qualquer alteração nas regras do valor do pagamento ou das condições de Participação nos Resultados, os valores pagos nos termos deste Acordo de Participação nos Resultados serão devidamente compensados.

11.4 Acordam as partes que qualquer valor recebido a título de Participação nos Resultados, nos termos deste Acordo, não constituirá direito adquirido dos EMPREGADOS. Os critérios e valores estabelecidos no presente Acordo são válidos única e exclusivamente para o ano civil de 2021 e 2022, podendo as partes, de comum acordo, pactuar para anos posteriores, novas regras e condições, ou até mesmo suprimir pagamentos a título de Participação nos Resultados, sem que isso venha a ferir direitos.

11.5 Os EMPREGADOS admitidos na vigência deste Acordo se submeterão a todas as regras nele descritas.

11.6 Acordam as partes que caso haja a necessidade de revisão oficial dos valores contidos nos respectivos conjuntos de Metas e Objetivos Corporativos e Por Área/Processos para o ano de 2021 e 2022, conforme aprovação do grupo executivo da Volvo Suécia e durante a vigência do presente acordo, os novos valores deverão ser considerados válidos para o pagamento da participação nos resultados desde que acordados previamente com a Comissão Negociadora da PR.

11.6.1 Mediante autorização expressa do empregado, fica autorizado o desconto de débitos de qualquer natureza no pagamento da PR 2021 e 2022.

11.7 A revisão oficial mencionada na cláusula 11.6 deverá obedecer ao plano de metas e objetivos previstos no planejamento de negócios da Associação Viking.

11.8 Acordam as partes que em virtude da confidencialidade das informações contidas e indicadas através de asteriscos (*) nos respectivos quadros em que se apresentam os conjuntos de metas e Objetivos Corporativos e Por Área/Processo, estas serão omitidas por questões estratégicas da empresa.

11.9 Tendo em vista a omissão das informações indicadas na cláusula anterior 11.8, convencionou-se que tanto a Comissão Negociadora da PR, o Sindicato Profissional, quanto a empresa manterão em sua posse, respeitando a confidencialidade que requer a situação, as referidas informações para eventual consulta.

11.10 As partes poderão rediscutir os termos deste acordo em caso de agravamento da situação de pandemia, aumento das restrições e distanciamento social e/ou lockdown ou outros, que afetem os meios produtivos da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADESÃO AO ACORDO E COTA NEGOCIAL

Considerando:

- O disposto na Constituição Federal, artigo 7º, inciso XXVI, que reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho;
- O disposto no artigo 611-A, bem como o atendimento à regra contida na segunda parte do inciso XXVI do artigo 611-B, ambos da CLT;
- A decisão tomada pelos empregados da Associação Viking em votação conduzida pelo SENALBA-PR em assembleia devidamente convocada e realizada no dia 06/05/2022 com a participação de 8 dos 8 empregados da Associação Viking.

12.1 Acordam as partes que a Associação Viking descontará de todos os empregados beneficiados pelo acordo, sem qualquer diferenciação entre sindicalizados e não sindicalizados, a título de Cota Negocial, conforme aprovação em assembleia da categoria e/ou assinatura em documento de adesão específico:

- 3% do saldo apurado do potencial do PR 2021 e 2022 (cobrado na antecipação e no saldo final)

12.2 O Sindicato se obriga a ingressar como terceiro interessado em eventuais ações judiciais individuais propostas contra a EMPRESA nas quais se pleiteie a devolução do desconto relativo a Cota Negocial.

12.3 Ainda que observados todos os requisitos legais para estabelecimento desta cláusula, caso a Associação Viking venha a sofrer com custos decorrentes de condenações judiciais, bem como despesas judiciais com honorários advocatícios, multas e custas ou outros decorrentes ainda de eventual contestação de órgãos públicos com relação a referida taxa, fica o Sindicato obrigado a restituir integralmente à Associação Viking estes valores.

RICARDO NANAMI
Presidente
ASSOCIACAO VIKING

MARCELO DOS SANTOS
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE
ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTACAO E FORMACAO PROFISSIONAL, NO ESTADO DO
PARANA.

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.