

**AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO****REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR034335/2011**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA**, CNPJ n. **78.637.824/0001-64**, localizado (a) à Rua Fernando de Noronha - até 813/814, 207, Centro, Londrina/PR, CEP 86.020-300, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). JOSE LIMA DO NASCIMENTO, CPF n. 045.633.799-72, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 20/04/2011 no município de Londrina/PR;

E

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJ DE VEICULOS DE LONDRINA**, CNPJ n. 78.972.650/0001-96, localizado (a) à Avenida Higienópolis - até 1149/1150, 32, 15º andar - sala 1502, Centro, Londrina/PR, CEP 86.020-080, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ROBERTO CREMONEZ, CPF n. 360.256.079-15;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 11, de 2009, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR034335/2011, na data de 28/06/2011, às 15:32:40.

\_\_\_\_\_, 28 de junho de 2011.

  
JOSE LIMA DO NASCIMENTO

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA**  
ROBERTO CREMONEZ

Presidente

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJ DE VEICULOS DE LONDRINA**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002458/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/06/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR034335/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46293.002193/2011-57  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/06/2011

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA, CNPJ n. 78.637.824/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE LIMA DO NASCIMENTO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJ DE VEICULOS DE LONDRINA, CNPJ n. 78.972.650/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBERTO CREMONEZ;

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

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores que prestam serviços nas concessionárias de veículos, tanto no setor de vendas e comercialização de peças, acessórios e veículos novos e usados, na comercialização de consórcios, nas empresas prestadoras de serviços às concessionárias de veículos e nas oficinas e serviços auxiliares ou complementares destas, definida estas atividades não só nos estatutos sociais do Sindicato da categoria econômica, como na sua carta sindical e na lei nº6.729/79, e, para vigorar em toda extensão territorial do SINDICATO PROFISSIONAL. Ficam desobrigadas do cumprimento da Convenção Coletiva, as empresas que celebrarem com o SINDICATO PROFISSIONAL, ACORDOS COLETIVOS COM CLÁUSULAS MAIS FAVORÁVEIS, para aplicação específica no âmbito delas, com abrangência territorial em Arapongas/PR, Cambé/PR, Ibiporã/PR, Londrina/PR e Rolândia/PR.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS A PARTIR DE 01º DE MAIO DE 2011**

A - Os aprendizes, os zeladores, porteiros, serventes e "ofices-boys", não poderão ganhar a partir

de maio de 2011 menos que R\$ 747,27 (setecentos e quarenta e sete reais e vinte e sete centavos).  
B - Os empregados de outras funções que não as acima, inclusive COMMISSIONISTAS, não poderão ganhar a partir de maio de 2011, menos que R\$ 772,18 (setecentos e setenta e dois reais e dezoito centavos).

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os integrantes da categoria abrangidos por esta Convenção Coletiva terão correção salarial, pela aplicação do percentual total de 8,30%(oito virgula trinta por cento), sobre os salários de maio de 2010.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE.**

Os empregados admitidos após 01º de maio de 2010, considerando-se o mês como a fração superior a 15 (quinze) dias, o percentual de correção será proporcional conforme tabela abaixo:

<b>mês da admissão - considerando-se os admitidos até o dia 15 de cada mês</b>	<b>percentual de reajuste</b>
mai/10	8,30%
jun/10	7,70%
jul/10	7,85%
ago/10	7,95%
set/10	8,04%
out/10	7,29%
nov/10	6,03%
dez/10	4,62%
jan/11	3,81%
fev/11	2,55%
mar/11	1,82%
abr/11	0,95%

**PARÁGRAFO SEGUNDO – DIFERENÇAS SALARIAIS.**

As diferenças salariais do mes de maio 2011, inclusive dos pisos salariais serão pagas com os salários do mês de junho de 2011, em folha de pagamento e com o título destacado: "DIFERENÇAS DE SALÁRIOS".Para as empresas que não tiveram tempo habil de inserção do reajuste ora pactuado na Folha de Pagamento de Junho/2011, fica autorizado o pagamento da diferença de maio e junho de 2011, na folha de pagamento do mês de julho/2011, no mesmo título ora definido.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados, comprovantes de pagamentos, "olerites" ou contracheques, detalhando as importâncias de todas as verbas salariais e os respectivos descontos efetuados, inclusive os valores de depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, do mês respectivo.

## **CLÁUSULA SEXTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas que não pagarem os salários dos seus empregados no prazo estipulado no parágrafo único do art. 459 da CLT serão obrigadas a pagar o que deverem a este título com uma multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial devido até 30 (trinta) dias após o prazo legal de pagamento e 20% (vinte por cento) se o atraso for superior a 30 dias.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) para as 2(duas) primeiras e de 100% (cem por cento) para as que excederem de 2(duas).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO -**

Se ao empregado for pago, com habitualidade horas extras, o valor delas, pela média, integrará os salários para o efeito do cálculo do Descanso Semanal Remunerado (Enunciado nº172 TST), das férias, do 13º salário, do aviso prévio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO -**

Conforme o Enunciado nº118 do Tribunal Superior do Trabalho, os intervalos concedidos pelas empresas, na jornada de trabalho diária, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

**PARÁGRAFO TERCEIRO -**

Acordam as partes que o tempo gasto pelo empregado em até 20,00 (vinte) minutos, com providências para iniciar ou deixar suas atividades na EMPRESA, não será considerado como tempo à disposição para o efeito de contagem de horário capaz de gerar horas extras.

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, como tal definido em lei, será pago com adicional de 30% (trinta por cento), sobre o valor da hora normal do trabalho diurno.

#### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA NONA - ADICIONAIS POR TRABALHO INSALUBRE E PERIGOSO**

O adicional de trabalho perigoso será de 30% (trinta por cento) do salário contratual e o do trabalho insalubre, os adicionais serão de 45%, 25% ou 15%, caso se trate, respectivamente, de insalubridade máxima, média ou mínima, assim definidas na lei, por perícias ou por sentença da Justiça do Trabalho.

Na definição e classificação das atividades perigosas e insalubres será observada a legislação existente. A incidência e fixação de adicional para atividade penosa ficarão dependentes de regulamentação especial, de tratativas coletivas, de sentenças normativas, de ajuste entre as empresas e seus empregados ou de perícias ou sentenças da Justiça do Trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO - PISO DE BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.**

Se e quando as empresas forem obrigadas a pagar o ADICIONAL DE INSALUBRIDADE,

adotam-se como base de cálculo e conforme a função, os PISOS estipulados na cláusula terceira desta Convenção Coletiva.

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Assegura-se aos empregados a indenização adicional tratada nas leis 6.708/79 e 7.238/84, quando despedidos imotivadamente nos 30(trinta) dias que antecederem a data-base.

## **Comissões**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMISSIONISTAS**

I - PISO - o piso salarial dos comissionistas será equivalente ao estipulado na cláusula terceira letra B dessa CCT.

II - MÉDIA DOS COMISSIONISTAS (CÁLCULO DE AVISO PRÉVIO, FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS)

As férias, o 13º salário e o aviso prévio dos comissionistas será de valor igual à média dos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à concessão ou pagamento do benefício, atualizando-se os valores de comissões mensais pelo índice do INPC ou o índice que o substituir e puder ser aplicado aos salários.

III - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS DOS COMISSIONISTAS.

As empresas ficam obrigadas a declarar de modo inequívoco aos comissionistas, o valor ou o "quantum" sobre o qual foi aplicado o percentual das comissões ou sobre o qual estas foram calculadas.

IV - REPOUSO SEMANAL

Fica ajustado que o cálculo correspondente ao repouso semanal remunerado de que trata a lei 605/49, dos empregados comissionistas, será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias úteis efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

V - PRAZO (O MÊS PARA O LEVANTAMENTO DAS COMISSÕES).

Para os empregados comissionistas o levantamento das vendas para efeito do pagamento das comissões e reflexos delas, o mês será contado do dia 26 de um mês ao dia 25 do mês seguinte, devendo ser pagas até o 5º dia útil ao mês a que se referem.

VI - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência dos valores arrecadada pelos empregados que desempenham funções de caixa será feita na presença deles e, em não sendo esta possível, não serão responsáveis por eventuais alegações de faltas ou erros.

VII - CHEQUES SEM FUNDOS E CARTÕES DE CRÉDITOS.

Somente serão de responsabilidade dos caixas e destes cobrados (parágrafo 1º, do art.462 da CLT), os cheques sem fundos ou cartões de créditos não acolhidos pelas empresas emitentes dos cartões, quando os caixas não atenderem as normas internas das empresas, regulamentadoras da adoção de tais meios de pagamentos das vendas.

VIII - GESTANTE COMISSIONISTA.

Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade ou indenização pela estabilidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média dos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à concessão ou pagamento do benefício, atualizando-se os valores de comissões mensais pelo índice do INPC ou o índice que o substituir e puder ser aplicado aos salários.

## **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÕES**

Faculta-se às empresas a fornecer aos empregados refeições ou vales-refeições nos termos do PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO (Lei nº6.321/78, regulamentada pelo Decreto nº78.676, de 08/11/76), e do valor efetivamente recebido como vale refeição ou "ticket" da empresa, esta poderá descontar dos salários do empregado até 20% (vinte por cento).

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

As empresas concederão aos seus empregados, quando estes o desejarem, o VALE-TRANSPORTE, em número adequado e suficiente que lhes permita locomoverem-se de suas casas para o trabalho e vice-versa, em todos os dias úteis de trabalho, cobrando o percentual de 6% (seis por cento), calculado sobre o montante das verbas salariais legais ou contratuais. No caso das empresas solicitarem o trabalho dos empregados em dias não úteis, deverão igualmente conceder o VALE-TRANSPORTE.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA**

Quando o empregado for despedido por justa causa, o empregador deverá entregar-lhe a declaração do motivo determinante do despedimento.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÃO EM CTPS**

É obrigatória a anotação na CTPS dos empregados o valor dos salários reajustados e os percentuais de comissões.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência somente terá validade se celebrado por escrito, com data de início datilografada e a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores de 18 anos serão admitidos no emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho do menor.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

As empresas fornecerão aos empregados demitidos, atestados de afastamento e salários.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

O aviso prévio devido pelo empregador será de 30 (trinta) dias para os empregados que contarem com até 10 (dez) anos de serviço.

Para os que contarem acima 10 (dez) a 15 (quinze) anos de serviço, o aviso prévio será de 40 (quarenta) dias.

Para os que contarem acima 15 (quinze) a 20 (vinte) anos de serviço, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias.

Para os que contarem acima 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) anos de serviço, o aviso prévio será de 50 (cinquenta) dias.

Para os que contarem acima 25 (vinte e cinco) a 30 (trinta) anos de serviço, o aviso prévio será de 55 (cinquenta e cinco) dias.

Para os que contarem acima de 30 (trinta) anos de serviço, o aviso prévio será de 60 (sessenta) dias.

## **Outros grupos específicos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RENEGOCIAÇÃO**

Quando convocado o Sindicato patronal, não poderá se negar a estabelecer negociações com o Sindicato profissional, a respeito do que se previu na tratativa coletiva ou de assuntos de interesses recíprocos.

## **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO**

Estabelece-se a obrigatoriedade do empregador de pagar as verbas rescisórias no prazo de lei e dar baixa na CTPS, sob pena de pagar a multa prevista no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPROVAÇÃO DO FGTS**

Por ocasião da homologação de rescisão de contrato, as empresas fornecerão aos empregados o extrato da conta do FGTS, onde conste a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO -**

As empresas, por ocasião da rescisão contratual, apresentarão os últimos 12 (doze) comprovantes de pagamentos de salários.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Geral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS**

### **1 - PARA EMPREGADO CONVOCADO AO SERVIÇO MILITAR.**

Assegura-se estabilidade provisória até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desincorporação, ao empregado convocado para prestação de serviço militar compulsório. A estabilidade deixará de existir, se o empregado, voluntariamente, pedir incorporação ou prosseguimento de serviço militar. O empregado, quando no TIRO DE GUERRA deverá cumprir a jornada de trabalho normal de 44 horas semanais na empresa, cumprindo a jornada diária, a partir do instante em que compareceu à empresa, após o término das suas atividades diárias no serviço militar.

### **2 - PARA O EMPREGADO ACIDENTADO.**

O empregado que sofrer acidente do trabalho e em decorrência dele tiver que se afastar do serviço, mediante auxílio-doença concedido por médico da Previdência Social, por prazo superior a 15 (quinze) dias, gozará de estabilidade no emprego por 12 (doze) meses, após a cessação da licença previdenciária.

## **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Garante-se desde o início da gravidez até 5(cinco) meses depois do parto, o emprego da mulher.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis (6) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CRECHE**

As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação. A exigência poderá ser suprida por meio de creches conveniadas, ou em regime comunitário ou a cargo da LBA ou do SESC.

## **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA EMPREGADO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

Aos empregados, com 5(cinco) ou mais anos de serviço na empresa e com pelo menos 29(vinte e nove) anos de serviço registrado na CTPS, assegurar-se-á estabilidade no emprego, por 12 (doze) meses.

Deixará de gozar a estabilidade o empregado que após os 12 meses de estabilidade não tenha requerido a aposentadoria.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA SEMANAL**



Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados da categoria em 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segundas-feiras aos sábados com folgas nos domingos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO -**

Num domingo de cada mês, se for da conveniência das empresas representadas, facultar-se o trabalho dos empregados no horário das 08,00 às 18,00 horas.

Os dias em que se facultará a abertura dos estabelecimentos, se não houver mudanças, serão os seguintes:

**ANO DE 2011**

- Julho: dia 24
- Agosto: dia 28
- Setembro: dia 25
- Outubro: dia 23
- Novembro: dia 27
- Dezembro: dia 18

**ANO 2012**

- Janeiro: dia 29
- Fevereiro: dia 26
- Março: dia 25
- Abril: dia 29
- Maio: dia 27
- Junho: dia 24

**PARÁGRAFO SEGUNDO -**

Mediante prévio Acordo Coletivo com o Sindicato Profissional, as empresas representadas poderão trocar a convocação de empregados para trabalhar nos domingos constantes da relação acima, por outro domingo da sua conveniência e interesse.

**PARÁGRAFO TERCEIRO -**

Na hipótese do parágrafo segundo, a empresa que por sua conveniência trocou por domingo de sua conveniência, não poderá abrir seu estabelecimento e nem convocar empregados para trabalhar no último domingo do mês.

**PARÁGRAFO QUARTO -**

Por conta do trabalho realizado nas condições do parágrafo anterior, os empregados que trabalharem terão folga compensatória na semana imediatamente seguinte, assegurando-lhes o pagamento do repouso semanal remunerado na forma estipulado no inciso IV, da cláusula décima primeira.

Na hipótese de não ser concedida folga compensatória o domingo trabalhado, será pago como repouso semanal remunerado trabalhado em dobro.

**PARÁGRAFO QUINTO - MULTA CONVENCIONAL.**

O descumprimento do que foi pactuado nesta cláusula e parágrafos, implicará no pagamento de multa equivalente ao valor de 1(um) piso salarial por empregado, revertido em favor daqueles que tenham trabalhado.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO PARA EMPREGADOS ESTUDANTES**

É vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a sua situação junto às empresas, ficando a critério deles o acolhimento da citada prorrogação.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONOS DE FALTAS ESPECIAIS**

Aos empregados estudantes e vestibulandos, serão abonadas as faltas ao trabalho, por motivo de provas ou exames na região em que trabalham ou estudam, desde que devidamente comprovadas.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO APÓS AS 20:00 HORAS**

Quando os empregados trabalharem após as 20,00 horas, terão direito a alimentação do tipo "marmitex" em valor equivalente a R\$15,000 (quinze reais) ou valor em dinheiro, por dia.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXPEDIENTE DURANTE O CARNAVAL**

Não haverá expediente e respectivo trabalho na terça-feira de carnaval.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INICIO DO GOZO DAS FÉRIAS**

O início do gozo das férias individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábado, domingo e feriados, ou dia de compensação do repouso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS DO ESTUDANTE**

Aos empregados, com menos de 18 anos, estudantes devidamente matriculados em estabelecimento regular de ensino, assegura-se o direito de gozo de férias coincidente com o das férias escolares, se àquelas fizer jus.

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FERIAS PROPORCIONAIS**

Para os empregados, com menos de 12 (doze) meses de trabalho e que não tenham sido despedidos com justa causa, assegurar-se-ão as férias proporcionais, calculadas na base de 1/12 (um dozeavos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

A gratificação de 1/3 de férias, prevista no inciso XVII, do art. 7º da Constituição Federal, será pago aos empregados mesmo no caso das férias serem indenizadas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ÉPOCA DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DE FÉRIAS**

Deverá ser efetuado o pagamento das férias, da gratificação de férias e, se for o caso, da primeira metade do 13º salário, até 2 (dois) dias antes da data do início do gozo de férias, consoante art. 145

da CLT.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ASSENTOS PARA DESCANSO**

Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho, de modo a lhes permitir o uso nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos aos clientes.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REFEITÓRIOS**

Se as empresas criarem refeitórios ou locais para os empregados fazerem refeições, autoriza-se a que os empregados neles permaneçam durante os períodos ou intervalos de descanso. A permanência dos empregados nas dependências das empresas, não será considerado como tempo à disposição para nenhum efeito legal.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS (EPIS) PARA O TRABALHO.**

Os uniformes, quando instituídos pelas empresas e os EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO (EPIS), quando exigidos pela natureza do serviço, serão entregues aos empregados graciosamente.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AOS SUPLENTE DA CIPA**

Assegura-se a garantia do art. 165 da CLT aos representantes dos empregados nas CIPAS, mesmo que suplentes.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

Serão acolhidos pelas EMPRESAS, os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo serviço médico-odontológico do SINDICATO.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS ÀS EMPRESAS**

Assegura-se o acesso de dirigentes sindicais no recinto das empresas, nos intervalos destinados à alimentação e repouso dos empregados, para lhes possibilitar desempenhar suas funções, sendo-lhes, entretanto, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva às empresas e aos sócios, proprietários ou dirigentes.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TAXA DE REVERSÃO**

A Assembléia Geral da categoria aprovou e autorizou o desconto na remuneração bruta de todos os empregados, associados ou não do Sindicato, de valor equivalente a 4,00% (quatro por cento) da remuneração bruta de maio de 2011, entendendo-se como tal o salário devidamente corrigido na forma desta CCT e mais de 4,00% (quatro por cento) da remuneração bruta do mês de novembro de 2011, e que deverão ser recolhidas até o 10º dia de julho de 2011 e 10º dia de dezembro de 2011, em favor do Sindicato profissional, na agência da Caixa Econômica Federal, agência Ouro Verde, Londrina, conta nº375-4.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO –**

Os empregados, individualmente, terão direito de oposição a ser manifestado diretamente no Sindicato profissional, através de correspondência manuscrita, no prazo de 10 (dez) dias contados da data do registro desta convenção.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO -**

Em caso de não recolhimento até as datas aprazadas, os empregadores arcarão com a obrigação, acrescido da multa prevista no art. 600 da CLT, além da multa estipulada no final desta Convenção, em favor do Sindicato profissional.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO -**

Será obrigatório o desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados admitidos nas empresas após a data-base, com prazo de 30(trinta) dias para o recolhimento, salvo se tiver recolhido, comprovadamente, no emprego anterior.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS**

As empresas encaminharão ao Sindicato profissional, cópias das guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos empregados contribuintes e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - "RAIS" ANUAL**

As empresas encaminharão ao SINDICATO PROFISSIONAL cópia da sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, na mesma ocasião que a entreguem aos órgãos oficiais.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO**

Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho e de salários dos empregados, as partes convenientes abrirão novas negociações visando estabelecer, se for possível novas condições normativas.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Assegura-se às empresas abrangidas pela CONVENÇÃO COLETIVA, a possibilidade de celebrar ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, com a participação do Sindicato Profissional, para pactuar condições econômicas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no título VI da CLT, ou para estabelecer horários de trabalhos diferenciados para os setores de recepção e entrega de veículos, vendas de veículos, peças e nas oficinas, consultando-se, sempre, os empregados interessados.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Em caso de inadimplemento de quaisquer cláusulas desta CONVENÇÃO COLETIVA, ficará assegurado ao SINDICATO PROFISSIONAL, a ajuizar em favor do empregado prejudicado, associado ou não do sindicato, AÇÃO DE CUMPRIMENTO na Justiça do Trabalho, para obter sentença que imponha o respeito às cláusulas convencionadas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PENALIDADE**

O inadimplemento de qualquer obrigação prevista nesta CONVENÇÃO NORMATIVA, exceto a cláusula 28ª. parágrafo quinto, que contém penalidade diversa, importará ao empregador inadimplemento a pagar, em favor do empregado prejudicado, cumulativamente e por cláusula não cumprida, uma multa igual a 20% (vinte por cento) do maior piso salarial tratado nesta Convenção Coletiva. A multa será acrescida de mais 20% (vinte por cento), se a cláusula não cumprida for à alusiva à época do pagamento de salários.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a manter em quadros de avisos, uma cópia da Convenção Coletiva em vigência.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FORO COMPETENTE**

O foro competente para a discussão das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho é a Justiça do Trabalho.

**JOSE LIMA DO NASCIMENTO**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA**

ROBERTO CREMONEZ  
Presidente  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJ DE VEICULOS DE LONDRINA

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