

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Vigência - 1º de maio de 2000 a 30 de abril de 2001
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LONDRINA
SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE VEÍCULOS, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS
NO ESTADO DO PARANÁ - SINVEPEÇAS

O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LONDRINA representando os EMPREGADOS, e o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE VEÍCULOS, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS NO ESTADO DO PARANÁ - SINVEPEÇAS, representando os EMPREGADORES, por seus Presidentes, devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratados esta Convenção Coletiva de Trabalho, com as seguintes cláusulas:

01. APLICAÇÃO: A Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os empregados em empresas do comércio varejista de veículos, peças e acessórios para veículos na base territorial do Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina, incluídos os que trabalham em oficinas de reparação e assistência técnica dos produtos comercializados pelas empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal signatário, e excluídos os trabalhadores integrantes de categorias diferenciadas.

02. VIGÊNCIA E BASE TERRITORIAL: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, a contar de 01 DE MAIO DE 2000 a 30 DE ABRIL DE 2001, aplicando-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio (1º Grupo do plano de representação da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da C.L.T.) nos municípios de LONDRINA, ALVORADA DO SUL, ARAPONGAS, BELA VISTA DO PARAI-SO, CAFEARA, CAMBÉ, CENTENÁRIO DO SUL, FLORESTÓPOLIS, IBIPORÁ, ITAGUAJÉ, JAGUAPITÁ, JARDIM OLINDA, LUPIONÓPOLIS, MIRASELVA, NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS, PARANAPOEMA, PITANGUEIRAS, PORECATU, PRADO FERREIRA, PRIMEIRO DE MAIO, ROLÂNDIA, SABÁUDIA, SANTA INÊS, SANTO INÁCIO, SERTANÓPOLIS e TAMARANA.

03. REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de Maio de 1999, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º DE MAIO DE 2000, com a aplicação do percentual de 6,00% (seis inteiros por cento).

3.1. Aos empregados admitidos após 1º DE MAIO DE 1999, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	TOTAL ACUMULADO
MAIO/1999	6,00%
JUNHO/1999	5,49%
JULHO/1999	4,98%
AGOSTO/1999	4,47%
SETEMBRO/1999	3,96%
OUTUBRO/1999	3,46%
NOVEMBRO/1999	2,96%
DEZEMBRO/1999	2,46%
JANEIRO/2000	1,96%
FEVEREIRO/2000	1,47%
MARÇO/2000	0,98%
ABRIL/2000	0,487%

3.2. COMPENSAÇÕES: A correção salarial ora estabelecida sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde Maio de 1999. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implementação de idade (Instrução Normativa nº 4, do T.S.T., alínea XXI).

3.3. As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de Maio de 2000.

3.4. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após Maio de 2000, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

04. PISO SALARIAL: Assegura-se, a partir de 1º DE MAIO DE 2000, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, excetuados os que ainda não hajam completado 90 (noventa) dias de serviço na empresa, os seguintes pisos salariais: A) Aos empregados que trabalham em copa, cozinha, limpeza, portaria, vigilância e guarda, contínuos e "office-boys", fica assegurado o piso salarial de R\$ 263,00 (Duzentos e Sessenta e Três Reais); B) Aos empregados que trabalham nas demais funções, fica assegurado o piso salarial de R\$ 296,00 (Duzentos e Noventa e Seis Reais).

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto no País, por jornada integral, acrescido de 20% (vinte por cento).

05. SALÁRIO DE INGRESSO: Durante os primeiros 90 (noventa) dias de serviço na empresa, o salário de ingresso será:

A) Aos empregados que trabalham em copa, cozinha, limpeza, portaria, vigilância e guarda, contínuos e "office-boys", R\$ 237,00 (Duzentos Trinta e Sete Reais);

B) Aos empregados que trabalham nas demais funções, R\$ 267,00 (Duzentos e Sessenta e Sete Reais).

06. EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS: As empresas concordatárias e a massa falida que continuar a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

07. QUADRO DE AVISOS: As empresas destinarão local visível e de acesso permanente a seus empregados para, em seus estabelecimentos, serem divulgados avisos e comunicações do Sindicato dos Empregados, porém, não será permitida a afixação de matéria de natureza político-partidária ou que contenham ataques a quem quer que seja.

08. COMISSÃO MISTA: Fica instituída uma Comissão Mista, composta de 06 (seis) membros, designados 03 (três) pela Entidade Sindical dos Empregados e 03 (três) pelo Sindicato dos Empregadores. A Comissão estudará e decidirá as dúvidas que surjam na interpretação da Convenção, proporá aos convenientes, a alteração desta sempre que entenda conveniente, seja para alterar ou eliminar qualquer de suas disposições, seja para criar novas. Poderão, também, empregados e/ou empregadores, submeterem à Comissão problemas decorrentes da relação de emprego, para tentativa de conciliação.

09. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS: As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 85% (oitenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

§ 1º - Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, treinamentos e cursos realizados fora do horário normal de trabalho;

§ 2º - Não serão consideradas extras as horas de trabalho dedicadas a reuniões da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

do para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego, desde a convocação até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação.

36. ABONO DE FALTAS AO VESTIBULANDO: Aos empregados estudantes que prestarem vestibular, desde que comprovem a prestação de exames na cidade em que trabalhem ou residem, é assegurado o abono do dia de trabalho.

37. GESTANTES: A empregada gestante terá estabilidade no emprego desde o início da gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença previdenciária.

38. DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMISSIONISTAS: Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e do repouso semanal remunerado.

38.1. Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida nas cláusulas 04 e 05 retro, - conforme contem com tempo de serviço superior ou inferior a 90 (noventa) dias na mesma empresa - quando suas comissões não ultrapassarem no mês aqueles valores.

38.2. As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do I.B.G.E., ou outro índice que vier a substituí-lo.

38.2.1. Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano, a contar de Janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

38.3. GESTANTES COMISSIONISTAS: Para pagamento dos salários correspondentes a licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito no item 38.2. desta cláusula.

38.4. É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

39. UNIFORMES: A vestimenta considerada essencial à atividade, ou padronizada pela empresa, será por ela fornecida, sem qualquer custo ou cobrança, direta ou indireta.

40. CRECHES: Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência de seus filhos no período de amamentação, de acordo com o parágrafo 1º do inciso IV, do Artigo 389 da C.L.T., ou reembolsarão o valor pago pela empregada.

41. ASSENTOS: Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho, que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos de clientes.

42. RAIS: As empresas se obrigam a encaminhar à Entidade Sindical dos trabalhadores, uma via de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes.

43. DESCONTOS: Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde e vales-farmácia.

44. RENEGOCIAÇÃO: Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas 03, 04 e 05, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

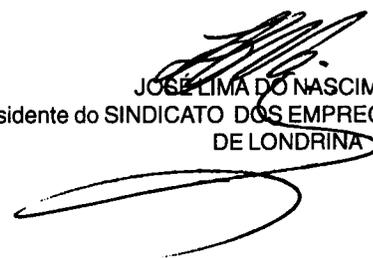
45. PENALIDADE: Incidirá multa de valor equivalente ao do piso

salarial no caso de descumprimento das obrigações da Convenção Coletiva de Trabalho.

E, por assim terem convenionado, firmam este instrumento em 08 (oito) vias de igual teor e valor, para os fins de direito.

Curitiba, 10 de Maio de 2000.


DARCI PIANA
Presidente do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE VEÍCULOS, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS NO ESTADO DO PARANÁ


JOSÉ LIMA DO NASCIMENTO
Presidente do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LONDRINA

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Subdelegacia Regional do Trabalho de Londrina, nos termos do art. 614 da C.L.T., o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.

O mérito.

Londrina, 17 de Maio de 2000




Hélio dos Santos
Chefe de Seção Atividades Auxiliares - Mat. 72301