

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004698/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/11/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR071538/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46293.007191/2016-69  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/10/2016

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

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

E

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;

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 01º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados do Comércio Atacadista e Varejista – do Plano da confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio**, com abrangência territorial em **Arapongas/PR, Cambé/PR, Ibiporã/PR, Londrina/PR e Rolândia/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os integrantes da categoria abrangidos por esta Convenção Coletiva terão correção salarial a partir de 1º de outubro de 2016, pela aplicação do percentual total de 9,83% (nove virgula oitenta e três por cento), sobre os salários de maio de 2015.

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

Os empregados admitidos após 01º de maio de 2015, considerando-se o mês como a fração superior a 15 (quinze) dias, o percentual de correção será proporcional conforme tabela abaixo:

MÊS ADMISSÃO	REAJUSTE
MAIO/2015	9,83%
JUNHO/2015	8,98%
JULHO/2015	8,13%
AGOSTO/2015	7,29%
SETEMBRO/2015	6,45%
OUTUBRO/2015	5,62%
NOVEMBRO/2015	4,80%
DEZEMBRO/2015	3,98%
JANEIRO/2016	3,17%
FEVEREIRO/2016	2,37%
MARÇO/2016	1,58%

ABRIL/2016	0,78%
------------	-------

## PARÁGRAFO SEGUNDO- COMPENSAÇÃO – ANTECIPAÇÃO

As empresas estão autorizadas a compensar eventuais antecipações salariais já concedidas, para todos os efeitos legais.

## PARÁGRAFO TERCEIRO – SALÁRIO BASE PARA PRÓXIMA DATA-BASE.

O salário base a ser adotado para a incidência de reajuste para a próxima data-base em 1º de maio de 2017, será o salário de maio de 2015, reajustado pelo índice de 9,83%.

## CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS A PARTIR DE 01º DE OUTUBRO DE 2016

**A** - Os aprendizes, os zeladores, porteiros, serventes e "ofices-boys", não poderão ganhar a partir de outubro de 2016, salário inferior a R\$ 1.209,23 (um mil, duzentos e nove reais e vinte e três centavos);

**B** - Os empregados de outras funções que não as acima, inclusive COMISSIONISTAS, não poderão ganhar a partir de outubro de 2016, salário inferior a R\$ 1.252,06 (um mil, duzentos e cinquenta e dois reais e seis centavos).

## PARÁGRAFO ÚNICO – PISO SALARIAL PARA A PRÓXIMA DATA-BASE.

Os pisos normativos ora estabelecidos, serão adotados para a aferição de reajuste para a próxima data-base, em 1º de maio de 2017.



## CLÁUSULA QUINTA - ABONO CONVENCIONAL EXTRAORDINÁRIO

Os empregados abrangidos por este instrumento e admitidos até 1º de maio de 2015, farão jus a um **ABONO CONVENCIONAL EXTRAORDINÁRIO**, de natureza indenizatória, apurado pela aplicação do fator 0,4915 sobre o salário base vigente em maio de 2015.

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

Os empregados admitidos após 01º de maio de 2015, considerando-se o mês como a fração superior a 15 (quinze) dias, o fator a ser aplicado sobre o salário base para apuração do **ABONO CONVENCIONAL EXTRAORDINÁRIO**, será o seguinte:

MÊS ADMISSÃO	FATOR
MAIO/2015	0,4915
JUNHO/2015	0,4490
JULHO/2015	0,4065
AGOSTO/2015	0,3645
SETEMBRO/2015	0,3225
OUTUBRO/2015	0,2810
NOVEMBRO/2015	0,2400
DEZEMBRO/2015	0,1990
JANEIRO/2016	0,1585
FEVEREIRO/2016	0,1185
MARÇO/2016	0,0790
ABRIL/2016	0,0390

## PARÁGRAFO SEGUNDO: DO PRAZO. PARCELAMENTO.

O **ABONO CONVENCIONAL EXTRAORDINÁRIO**, será pago uma única vez, juntamente com a folha de pagamento de outubro de 2016, com vencimento para o 5º dia útil de novembro de 2016, ficando possibilitado às empresas o parcelamento de referido importe em até 3 (três) meses a partir de outubro de 2016, nos seguintes moldes: 1ª parcela outubro/2016 (5º dia útil de 11/2016); 2ª parcela novembro/2016 (5º dia útil de 12/2016) e 3ª parcela dezembro/2016 (5º dia útil de 01/2017).

## PARÁGRAFO TERCEIRO – DA NATUREZA INDENIZATÓRIA.

Referido valor independentemente do prazo de pagamento a ser adotado pela empresa tem natureza indenizatória

verbas variáveis, independentemente do prazo de pagamento a ser adotado pela empresa, com natureza indenizatória, não podendo ser integrado na remuneração dos empregados, para qualquer fim, nem tampouco para recolhimentos de INSS, FGTS, I.Renda ou para efeito de pagamento de férias, 13º salário, rescisórias e demais verbas consectárias.

#### **PARÁGRAFO QUARTO – CONTRATOS RESCINDIDOS ENTRE MAIO E SETEMBRO/16.**

Fica garantido àqueles empregados que tiveram seus contratos rescindidos entre 1º de maio de 2016 e 30 de setembro de 2016 e que já receberam suas respectivas verbas rescisórias, o recebimento do referido ABONO CONVENCIONAL EXTRAORDINÁRIO, com emissão de TRCT COMPLEMENTAR a ser quitado até o dia 30/11/2016.

### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados, comprovantes de pagamentos, "holerites" 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - COMMISSIONISTAS**

**I - PISO** - O piso salarial dos comissionistas será equivalente ao estipulado na letra "B" da cláusula quarta.

#### **II - MÉDIA DOS COMMISSIONISTAS (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 COMMISSIONISTAS.**

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 arrecadados 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 da comissionista, 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.

**IX – VALOR DEVIDO NOS PRIMEIROS 15 DIAS AFASTAMENTO. DOENÇA.**

Os valores devidos pelo empregador, relativamente aos 15 (quinze) primeiros dias devidos ao empregado comissionista, afastado por doença ou acidente de trabalho, em atestado médico emitido nos termos da lei e abonado, serão apurados tomando-se como base a média dos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao evento, atualizando-se os valores de comissões mensais pelo índice do INPC ou o índice que o substituir e puder ser aplicado aos salários.

**CLÁUSULA NONA - 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:**

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários a teor do disposto no parágrafo primeiro do art. 58 da CLT.

**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.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 dependente 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 –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 quinta desta Convenção Coletiva.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÕES**

Faculta-se às empresas 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, podendo 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 - ANOTAÇÕES 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.

### **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

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

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADES PROVISÓRIOS**

##### **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 TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

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 SÉTIMA - 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.

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

Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados da categoria em 44h (quarenta e quatro horas) semanais e de 08h00 (oito horas) diárias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO APÓS AS 20H00**

Quando os empregados trabalharem após as 20h00, terão direito a alimentação do tipo "marmitex" em valor equivalente a R\$ 20,00 (vinte 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS.**

Fica vedado o trabalho em domingos e feriados, **salvo** nos domingos dos dias **04/12/2016, 18/12/2016, 26/03/2017 e 25/06/2017** e no feriado municipal de **10/12/2016**, dentro de suas respectivas jornadas de trabalho, entre 09h00 e 17h00:

a. Aos empregados que laborarem no dia 10 de dezembro de 2016 fica garantido o direito à folga compensatória total, a ser usufruída no dia 02 de janeiro de 2017;

b. Aos empregados que laborarem no dia 18 de dezembro de 2016 fica garantido o direito à folga compensatória total, a ser usufruída no dia 27 de fevereiro de 2017, segunda-feira de carnaval, retornando ao trabalho às 12h00 do dia 1º de março de 2017 (quarta-feira de cinzas);

c. Aos empregados que laborarem nos demais domingos estabelecidos no *caput* desta cláusula, fica garantido o direito ao usufruto de folga compensatória a ser concedida até no máximo 7 (sete) dias após o labor. Na hipótese de não ser concedida folga compensatória dentro deste prazo, o domingo trabalhado e não compensado, será pago como repouso semanal remunerado trabalhado em dobro (100%).

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

A convocação dos empregados e/ou a abertura do estabelecimento ao público em qualquer outro domingo ou feriado que não aqueles estabelecidos nesta cláusula, implicará no pagamento, pela empresa, de multa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por domingo ou feriado trabalhado a partir da data da assinatura deste instrumento, sendo 50% revertido ao Sindicato da categoria profissional (empregados) e 50% revertido ao sindicato da categoria econômica (patronal), valor a este a ser cobrado no mês seguinte ao da ocorrência.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INÍCIO 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 QUINTA - FERIAS 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 SEXTA - 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 doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE FERIAS**

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 OITAVA - 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 NONA - 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 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REFEITORIOS**

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 considerada como tempo à disposição para nenhum efeito legal.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AOS SUPLENTES DA CIPA.**

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MEDICOS**

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 QUARTA - ACESSO DOS 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 a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva às empresas e aos sócios, proprietários ou dirigentes.

**REPRESENTANTE SINDICAL****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - "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.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADE**

O inadimplemento de qualquer obrigação prevista nesta CONVENÇÃO NORMATIVA, exceto a 43ª. Que contém penalidade diversa, importará ao empregador inadimplente 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 - 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 PRIMEIRA - FORO COMPETENTE**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RENEGOCIAÇÃO**

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.

**MARTIN AUGUST ERNEST STREMLow**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DO COMERCIO VAREJ DE VEICULOS DE LONDRINA**

**JOSE LIMA DO NASCIMENTO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA CATEGORIA 31/03/2016**

[Anexo \(PDF\)](#)

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