

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001823/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/07/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036307/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.110620/2022-10  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/07/2022

**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 ;

E

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

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 2022 a 30 de abril de 2023 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 - CONDIÇÕES SALARIAIS. REAJUSTE**

As partes pactuam o pagamento de um reajuste correspondente a 12,47% (doze inteiros e quarenta e sete décimos por cento) que será aplicado sobre a parte fixa dos salários vigente em maio de 2021, a partir do mês de JULHO de 2022 cujo percentual é resultante do conjunto das cláusulas pactuadas na globalidade das negociações que resultaram na celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho, com expressiva participação dos empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE.** Os empregados admitidos entre 15 de maio de 2021 e 15 de junho de 2022, considerando-se o mês como a fração superior a 15 (quinze) dias, o percentual do reajuste devido a partir de julho de 2022, será proporcional conforme tabela abaixo:

**PERCENTUAL DO ABONO CONVENCIONAL**

<b>MÊS ADMISSÃO</b>	<b>INDENIZATÓRIO</b>
<b>mai/21</b>	<b>12,47%</b>
<b>jun/21</b>	<b>11,43%</b>
<b>jul/21</b>	<b>10,39%</b>
<b>ago/21</b>	<b>9,25%</b>
<b>set/21</b>	<b>8,31%</b>
<b>out/21</b>	<b>7,27%</b>
<b>nov/21</b>	<b>6,24%</b>
<b>dez/21</b>	<b>5,20%</b>
<b>jan/22</b>	<b>4,16%</b>
<b>fev/22</b>	<b>3,12%</b>
<b>mar/22</b>	<b>2,08%</b>
<b>abr/22</b>	<b>1,04%</b>

**PARÁGRAFO SEGUNDO – DOS MESES DE MAIO E JUNHO DE 2022.** Exclusivamente, nos meses de MAIO e JUNHO de 2022, será devido um ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO, correspondente ao percentual de 12,47% (doze inteiros e quarenta e sete décimos por cento) a incidir sobre os salários de maio de 2021, observando-se as mesmas condições e critérios de proporcionalidade do parágrafo anterior.

**PARÁGRAFO TERCEIRO – DOS PISOS CONVENCIONAIS.** Os pisos salariais convencionais, passarão a ser os seguintes, a partir de 1º de JULHO de 2022:

**A)** Os aprendizes, os zeladores, porteiros, serventes e "offices-boys", não poderão ganhar a partir de 1º de julho de 2022, remuneração inferior a R\$ 1.731,00 (um mil, setecentos e trinta e um reais)

**B)** Os empregados de outras funções que não as acima, inclusive COMISSIONISTAS, não poderão ganhar a partir de 1º de julho de 2022, remuneração inferior a R\$ 1.792,00 (um mil, setecentos e noventa e dois reais)

**PARÁGRAFO QUARTO: DO PRAZO.** O **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** relativo aos meses de maio e junho de 2022, será pago uma única vez, juntamente com a folha de pagamento de julho de 2022, com vencimento para o 5º dia útil de agosto de 2022.

**PARÁGRAFO QUINTO – NA NATUREZA INDENIZATÓRIA.** Os valores pagos a título de ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO dos meses de maio e junho de 2022, tem 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 toda e qualquer verba consectária da relação de emprego, nem tampouco para fins de apuração de horas extras, adicional noturno e demais.

**PARÁGRAFO SEXTO – BASE DE INCIDÊNCIA. SALÁRIO FIXO.** Os empregados comissionistas não farão jus ao referido abono até junho de 2022 e ao reajuste a partir de julho de 2022, sendo que aqueles que recebem remuneração mista, farão jus ao **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** a ser apurado exclusivamente sobre a parte fixa de sua remuneração/salário.

**PARÁGRAFO SÉTIMO – COMPENSAÇÃO.** As empresas que aplicarem o reajuste de 12,47% retroativo a maio de 2022 e aplicarem o piso convencional do parágrafo terceiro a partir de maio de 2022, ficam isentas do pagamento ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO. Caso tenham aplicado reajuste de antecipação em qualquer dos meses, poderão compensá-lo no valor do abono convencional.

**PARÁGRAFO OITAVO – ANTECIPAÇÃO.** As empresas que concederam antecipação salarial de qualquer ordem sobre os salários, poderão compensar o valor concedido pelo valor do ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO ora pactuado, procedendo ao pagamento da DIFERENÇA DE ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO se houver, sendo aplicáveis as mesmas condições estabelecidas na presente cláusula, inclusive a natureza indenizatória da verba.

**PARÁGRAFO NONO – SALÁRIO BASE PARA PRÓXIMA DATA-BASE.** O salário fixo a ser adotado como base para a incidência de reajuste para a próxima data-base em 1º de maio de 2023, será o salário de maio de 2021, reajustado pelo índice de 12,47%.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO. DA PROPORCIONALIDADE.** A tabela do Índice proporcional estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula será aplicada unicamente considerando a data de admissão do empregado a partir de junho de 2021.

#### **CLÁUSULA QUARTA - VERBAS RESCISÓRIAS**

Para fins de pagamento de verbas rescisórias decorrente de rescisão contratual operada no período de 1º maio de 2021 a 30 de junho de 2022, o valor do ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO será somado ao salário fixo para aferição do valor base de apuração das verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO ÚNICO– PRAZO. RESCISÃO.** Fica garantido àqueles empregados que tiveram seus contratos rescindidos entre 1º de maio de 2022 e 30 de junho de 2022, o recebimento do referido ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO, de acordo com a data de admissão, com emissão de TRCT COMPLEMENTAR a ser quitado até o 5º dia útil do mês de agosto de 2022.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DA SUPRESSÃO DO ABONO.**

A partir do mês de junho de 2022, não mais será devido o pagamento do ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO.

#### **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 piso "B" estipulado no parágrafo terceiro da cláusula terceira.

**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 COMMISSIONISTA.** 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 §1º do art. 58 da CLT.

#### **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

### **Outros Adicionais**

#### **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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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 SEGUNDO- 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 - 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

#### **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 - HOMOLOGAÇÃO E PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

As rescisões de contrato de trabalho superiores a um ano de trabalho deverão ser realizadas perante o Sindicato Laboral com agendamento prévio.

**Parágrafo Primeiro:** 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, bem como os últimos 12 (doze) comprovantes de pagamentos de salários.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento das verbas resultantes da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetuado até o décimo dia, contados da data da notificação da demissão, nos termos do disposto no §6º do art. 477 da CLT

#### **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.

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

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

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

#### **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 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 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**

Ao empregado, com 5(cinco) ou mais anos de serviço na empresa e que comprove se encontrar a 12 meses de adquirir o direito à aposentadoria integral por tempo de contribuição, 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

### **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

#### **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 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 no dia 21 de fevereiro de 2023, terça-feira de carnaval.

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

Fica vedado o trabalho em domingos e feriados, salvo no feriado do dia 10/12/2022 no horário das 09h00 às 13h00 e nos domingos dos dias 18/12/2022, 22/01/2023 e 19/03/2023, no horário das 09h00 e 18h00, com a concessão de folga compensatória de acordo com a tabela abaixo:

<b>TRABALHO</b>	<b>FOLGA</b>
10/12/2022	31/12/2022
22/01/2023	20/02/2023 as 12h de 22/03/2023

1. Quanto aos demais domingos estabelecidos no caput desta cláusula, fica garantido o direito ao usufruto de folga compensatória em dia integral, 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%) inclusive sobre as comissões..
2. Fica garantia a legalidade da compensação pactuada na alínea "a", mesmo realizadas após o prazo de 7 dias, por representar a vontade das partes e um anseio dos empregados representados, que terão a oportunidade de usufruir folgas em "pontes" de feriados;
3. Fica possibilitado e autorizado por meio deste instrumento coletivo, às empresas que não trabalharem em algum dos domingos estabelecidos no *caput* desta cláusula, inclusive por determinação do Poder Público, ou que desejarem estabelecer outro dia de compensação, estabelecer por acordo individual de trabalho, o trabalho em outro domingo ou feriado e os dias respectivos de compensação, no limite máximo de 4 domingos e 2 feriados ao ano.
4. Nesta hipótese, deverão ser observadas as mesmas diretrizes desta cláusula e aplicáveis todos os demais dispositivos, dentre os quais o disposto nas letras 'a', 'b', 'c' e 'd' desta cláusula, sendo que o acordo individual contemplará o dia de trabalho, o dia de compensação e/ou o pagamento respectivo;
5. O pacto realizado relativamente ao dia 10 de dezembro de 2022 (item 'a') será aplicado

exclusivamente às unidades/filiais com sede em Londrina;

**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 ou flexibilizados nos termos da letra 'e' por acordo individual de trabalho, 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 - 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, sendo vedado que início no período de 2 dias que antecedem feriados ou o dia do descanso semanal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS DOS ESTUDANTES**

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 - FÉRIAS 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 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 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 cada período 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 - 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 considerada como tempo à disposição para nenhum efeito legal.



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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 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.

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

### **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.

### **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 e sociais, observadas as disposições contidas nos arts. 611-A e 611-B da CLT, ou para estabelecer dias de trabalhos diferenciados não autorizados por lei, 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADE**

O inadimplemento de qualquer obrigação prevista nesta CONVENÇÃO NORMATIVA, exceto a 33ª 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.

## Descumprimento do Instrumento Coletivo

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIA DO COMERCIÁRIO**

O empregado abrangido por esta CCT, em contrato por prazo indeterminado, fará jus, no mês em que comemora o seu aniversário, a uma verba indenizatória equivalente a 1/30 (um trinta avos) do piso convencional estabelecido no item B do parágrafo terceiro da cláusula terceira desta CCT

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Referida verba será paga ao título de INDENIZAÇÃO DIA DO COMERCIÁRIO e por ter caráter indenizatório não se integra na remuneração dos empregados, para qualquer fim, nem tampouco para recolhimentos de INSS, FGTS, I.Renda ou para efeito de pagamento de toda e qualquer verba consectária da relação de emprego, nem tampouco para fins de apuração de horas extras, adicional noturno e demais.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL.**

Considerando-se que o Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina, desde o ano de 2012, não cobra nenhum tipo de taxa de Contribuição Assistencial, considerando-se que a Contribuição Sindical deixou de ser de recolhimento obrigatório, e ainda que esta entidade não recebe nenhum tipo de recurso para sua manutenção, seja do Governo Federal, Estadual, Municipal ou de outras instituições, sendo mantida exclusivamente pelos empregados da categoria; e ainda, considerando-se a autorização da Assembleia Geral da Categoria, onde foram convocados todos os comerciários, independente de associados ou não, fica estabelecido por esta CCT a instituição da TAXA PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL LABORAL, mediante o desconto de valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) somente uma vez ao ano, no salário de todos os empregados, associados ou não ao Sindicato, no fechamento da folha de pagamento, relativo ao mês de registro da CCT, por empregado e uma única vez ao ano.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Esta contribuição será devida numa única oportunidade no período de vigência desta CCT, devendo ser recolhida até o 10º (décimo) dia do mês seguinte ao mês em que houver ocorrido os descontos dos empregados, em favor do Sindicato Profissional, na agência da Caixa Econômica Federal, agência 1284, Ouro Verde, conta corrente número **375-4.e PIX (78.637.824/0001-64)**.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Apesar da importância da taxa para a existência do Sindicato dos Comerciários (a única taxa cobrada o ano inteiro), todos os empregados terão direito de oposição à cobrança, devendo fazê-lo mediante documento escrito entregue pessoalmente no Sindicato Profissional. Os que prestam serviço em Londrina devem fazê-lo presencialmente, mediante entrega de documento escrito no Sindicato Profissional, possibilitando-se a aferição do documento e legítima vontade do trabalhador. O prazo de apresentação da oposição, independentemente da localidade do trabalho, deverá ser feito no prazo de 30 (trinta) dias contados a partir da data de desconto no salário de cada empregado.

## Outras Disposições

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

E, por estarem as partes entre si justas e acordadas, assinam a presente em 5(cinco) vias de igual teor e forma, para os mesmos efeitos, comprometendo-se a depositar, para fins de registro e arquivo, uma via, na Delegacia Regional do Trabalho do Estado do Paraná, nos termos do art.614 da CLT, e do seu conteúdo darão divulgação aos interessados.

VILSON DOMINGOS BASSETTO  
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 DA ASSEMBLÉIA GERAL 2022**

[Anexo \(PDF\)](#)

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