

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PRO02001/2018  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/08/2018  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041684/2018  
NÚMERO DO PROCESSO: 46293.003750/2018-23  
DATA DO PROTOCOLO: 02/08/2018

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

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). MARTIN AUGUST ERNEST STREMLow;

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 2018 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE VEÍCULOS DE LONDRINA, CNPJ n. 78.972.650/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARTIN AUGUST ERNEST STREMLow SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA, CNPJ n. 78.637.824/0001-64, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). JOSÉ LIMA DO NASCIMENTO** celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes: , 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 maio de 2018, pela aplicação do percentual total de 3,5% (três inteiros e cinco décimos por cento), sobre os salários fixos vigentes de maio de 2017.

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

Os empregados admitidos após 01º de maio de 2017, considerando-se o mês como a fração superior a 15 (quinze) dias, o percentual de correção sobre o salário fixo, será proporcional conforme tabela abaixo:

MÊS	ADMISSÃO	REAJUSTE
mai/17		3,50%
jun/17		3,20%
jul/17		2,91%
ago/17		2,61%
set/17		2,32%
out/17		2,03%
nov/17		1,74%
dez/17		1,44%
jan/18		1,15%
fev/18		0,86%
mar/18		0,58%
abr/18		0,29%

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO – COMPENSAÇÃO – ANTECIPAÇÃO**

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

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO – 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 2019, será o salário de maio de 2017, reajustado pelo índice de 3,5%.

#### **PARÁGRAFO QUARTO – DAS DIFERENÇA DE SALÁRIOS DE MAIO/JUNHO/JULHO/2018.**

As diferenças salariais dos meses de maio, junho e julho de 2018, serão pagas ao título de "DIF. SALÁRIO - CCT" ou título equivalente, na folha de pagamento do mês **de Agosto de 2018**, cujo vencimento recai no 5º dia útil de **Setembro de 2018**, ficando possibilitado às empresas o parcelamento de referido importe em até 2 (dois) meses a partir **de Agosto de 2018**, nos seguintes moldes: 1ª parcela Agosto/2018 (5º dia útil de 09/2018); 2ª parcela Setembro/2018 (5º dia útil de 10/2018).

#### **CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2018**

**A** - Os aprendizes, os zeladores, porteiros, serventes e "ofices-boys", não poderão ganhar a partir de maio de 2018, remuneração inferior a R\$ 1.314,45 (um mil, trezentos e quatorze reais e quarenta e cinco centavos);

**B** - Os empregados de outras funções que não as acima, inclusive COMMISSIONISTAS, não poderão ganhar a partir de maio de 2018, remuneração inferior a R\$ 1.361,03 (um mil, trezentos e sessenta e um reais e três centavos).

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO – 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 2019.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO – DA DIFERENÇA DO PISO DE MAIO/JUNHO/JULHO/2018**

A diferença salarial relativa ao piso salarial mínimo ora estabelecido, vinculado aos meses de maio, junho e julho de 2018, serão pagas ao título de "DIF. SALÁRIO - CCT" ou título equivalente, na folha de pagamento do mês de Agosto de 2018, com vencimento para o 5º dia útil de Setembro de 2018, ficando possibilitado às empresas o parcelamento de referido importe em até 2 (dois) meses a partir de Agosto de 2018, nos seguintes moldes: 1ª parcela : Agosto /2018 (5º dia útil de 09/2018); 2ª parcela: Setembro/2018 (5º dia útil de 10/2018).

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

### **CLÁUSULA QUINTA - 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 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 - 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 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.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DITAVA - 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, não sendo considerados como tempo à disposição as ocorrências enumeradas no §2º do art. 4º da CLT.

#### **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 NONA - 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 - 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 - 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 PRIMEIRA - REFEIÇÕES**

Faculta-se às empresas fornecer aos empregados refeições ou vales-refeições nos termos do PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO (Lei nº 6.321/78, regulamentada pelo Decreto nº 78.676, 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - ANOTAÇÃO EM CPTS**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

#### **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.

**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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EMPREGADO ÀS VESPERAS 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 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 DITAVA - 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.

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

#### **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.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 (vintereais) ou valor em dinheiro, por dia.

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

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

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

Fica vedado o trabalho em domingos e feriados, salvo nos domingos dos dias 25/11/2018, 09/12/2018, 16/12/2018 e 16/06/2019, dentro de suas respectivas jornadas de trabalho, entre 09h00 e 17h00:

1. Aos empregados que laborarem no dia 25 de novembro de 2018 fica garantido o direito à folga compensatória total, a ser usufruída no dia 31 de dezembro de 2018;
1. Aos empregados que laborarem no dia 16 de dezembro de 2018 fica garantido o direito à folga compensatória total, a ser usufruída no dia 04 de março de 2019, segunda-feira de carnaval, retornando ao trabalho às 12h00 do dia 06 de março de 2019;
1. 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%).



1. Fica garantia a legalidade da compensação pactuada nas alíneas "a" e "b", 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;
1. Fica possibilitado e autorizado por meio deste instrumento coletivo, às empresas que não trabalharem em algum dos domingos estabelecidos no *caput* desta cláusula, estabelecer por acordo individual de trabalho, a troca do trabalho em outro domingo, no limite máximo de 4 domingos ao ano;
1. Nesta hipótese, deverão ser observadas as mesmas diretrizes desta cláusula e aplicáveis todos os demais dispositivos,
2. dentre os quais o dispostos nas letras 'a', 'b', 'c' e 'd' desta cláusula, sendo que o acordo individual contemplará o dia de trabalho, a compensação e/ou o pagamento respectivo.

#### **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 TERCEIRA - INÍCIO DO GOZO DE 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 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.**

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

### **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 - 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 - 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 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.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **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 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 QUARTA - 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 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.**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**

Considerando-se que o Sindicato dos Empregados no Comercio 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, considerando-se que esta entidade não recebe nenhum tipo de recurso para sua manutenção do governo ou de outras instituições, sendo mantida

exclusivamente pelos empregados da categoria; considerando-se a autorização da Assembléia Geral da Categoria, é estabelecida por esta CCT a instituição da CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL, mediante o desconto de valor equivalente a 3,00% (três por cento) da remuneração bruta de Setembro de 2018, de todos os empregados associados ou não do Sindicato, limitado ao valor de contribuição máximo de R\$ 100.00 (cem reais) por empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Esta contribuição, deverá ser recolhida até o 10º (décimo) dia de Outubro de 2018, em favor do Sindicato profissional, na agência da Caixa Econômica Federal, agência 1284 Ouro Verde, conta corrente número 375-4.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Ficam excluídas de qualquer desconto da Contribuição Para Custeio e Manutenção da Entidade Sindical previsto no caput desta cláusula, os valores pagos a título de DIFERENÇAS SALARIAS estipuladas para os meses de Agosto de 2018 e Setembro de 2018.

**PARAGRAFO TERCEIRO::** Os empregados, individualmente, terão direito de oposição a ser manifestado diretamente no Sindicato Profissional, através de correspondência manuscrita, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do registro desta convenção.

**PARAGRAFO QUARTO:** 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 dessa Convenção, em favor do Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Será obrigatório o desconto da Contribuição Para Custeio e Manutenção da Entidade Sindical 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.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA DITAVA - 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.

#### **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.

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.

JOSE LIMA DO NASCIMENTO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA

MARTIN AUGUST ERNEST STREMLow

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>.