

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

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, representando os EMPREGADORES, por seus Presidentes, devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratado 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, excluídos os trabalhadores integrados a categorias diferenciadas e incluídos os que trabalhem em oficinas de reparação e assistência técnica dos produtos comercializados pelas empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato patronal signatário.

02. **VIGÊNCIA E BASE TERRITORIAL:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, a contar de 01 DE MAIO DE 1995 a 30 DE ABRIL DE 1996, 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 PARAÍSO, CAFEARA, CAMBÉ, CENTENÁRIO DO SUL, FLORESTÓPOLIS, IBIPORÁ, ITAGUAJÉ, JAGUAPITÁ, JARDIM OLINDA, LUPIONÓPOLIS, MIRASELVA, NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS, PARANAPOEMA, PITANGUEIRAS, PORECATU, PRIMEIRO DE MAIO, ROLÂNDIA, SABÁUDIA, SANTA INÊS, SANTO INÁCIO e SERTÃOZÓPOLIS.

03. **REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de 01 de Maio de 1994 - para os efeitos desta cláusula: os salários em URV são considerados com o mesmo valor em Reais - já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º DE MAIO DE 1995, com a aplicação percentual de 32,14% (trinta e dois inteiros e quatorze centésimos por cento), correspondente à variação acumulada do IPC-r - ÍNDICE DE PREÇOS AO CONSUMIDOR de 01.07.94 a 30.04.95 (29,55%), mais o percentual diferencial resultante da conversão em URV - Unidades Reais de Valor (2,0%).

3.1. **AUMENTO REAL:** Os empregados receberão aumento real, a título de produtividade, incidente sobre a parte fixa dos salários já corrigidos em 01.05.95, nos termos do caput e do inciso 3.3. desta cláusula, no percentual de 5% (cinco por cento).

3.2. Com a aplicação do reajuste e produtividade supra ajustados, os empregados na ativa em 01.05.94 receberão o percentual total de 38,75% (trinta e oito inteiros e setenta e cinco centésimos por cento) em 01.05.95.

3.3. Aos empregados novos admitidos após 1º de Maio de 1994, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, contado, quanto ao IPC-r - ÍNDICE DE PREÇOS AO CONSUMIDOR pelo acumulado entre a data de sua admissão e 30.04.95, nos seguintes termos:

<u>MÊS DE ADMISSÃO</u>	<u>IPC-r ACUMULADO</u>	<u>AUMENTO REAL</u>	<u>TOTAL ACUMULADO</u>
MAIO/94	29,55%	5%	36,03%
JUNHO/94	29,55%	5%	36,03%
JULHO/94	29,55%	5%	36,03%
AGOSTO/94	22,12%	5%	28,23%
SETEMBRO/94	15,80%	5%	21,59%
OUTUBRO/94	14,08%	5%	19,78%
NOVEMBRO/94	11,99%	5%	17,59%
DEZEMBRO/94	8,45%	5%	13,87%
JANEIRO/95	6,12%	5%	11,43%
FEVEREIRO/95	4,38%	5%	9,60%
MARÇO/95	3,36%	5%	8,53%
ABRIL/95	1,92%	5%	7,02%

3.4. **COMPENSAÇÕES:** A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde Maio de 1994. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrução Normativa nº 4, do T.S.T., alínea XXI).

3.5. 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 1995.

3.6. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após Maio de 1995, 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 1995, 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\$ 160,00 (Cento e Sessenta Reais);

B) Aos empregados que trabalham nas demais funções fica assegurado o piso salarial de R\$ 181,00 (Cento e Oitenta e Um 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\$ 144,00 (Cento e Quarenta e Quatro Reais);

B) Aos empregados que trabalham nas demais funções, R\$ 163,00 (Cento e Sessenta e Três Reais).

06. **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 no Comércio de Londrina, porém, não será permitida a afixação de matéria de natureza político-partidária ou que contenha ataques a quem quer que seja.

07. **COMISSÃO PARITÁRIA:** É mantida a comissão paritária composta de 03 (três) representantes de cada Sindicato, para o fim de dirimir dúvidas quanto a interpretação e aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho e propor as alterações da mesma que lhe pareçam necessárias.

§ 1º - Se assim o desejarem os envolvidos, poderá a Comissão servir como mediadora para solucionar problemas surgidos da ou na relação de emprego, desde que o empregado e o empregador participem das categorias convenientes;

§ 2º - Os Sindicatos signatários da Convenção darão assistência, sempre que solicitados, para a constituição de comissões paritárias nas empresas, visando a solução de problemas nestas;

§ 3º - A Comissão poderá também, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer das entidades sindicais convenientes, apresentar estudos e projetos que sirvam ao melhor relacionamento de empregados e empregadores e à melhoria da condição social dos empregados.

08. **ADICIONAL DE HORAS EXTRAS:** As horas extras serão pagas nos adicionais de 50% (cinquenta por cento) até um limite de 20 (vinte) prestadas no mês, e de 100% (cem por cento) para as que excederem a esse limite.

§ 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 de CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e a treinamentos e cursos a que o empregado não esteja obrigado;



22/05/95

09. **ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno - como conceituado em lei - será pago com adicional de 30%(trinta por cento) sobre o salário-hora diurno.
10. **CARGA HORÁRIA DE TRABALHO:** É mantida a carga horária de 44(quarenta e quatro) horas semanais e de 08(oito) horas diárias de trabalho.
11. **ESTUDANTES:** Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a situação de regularidade escolar e que manifestem o desinteresse pela citada prorrogação.
12. **CARNAVAL:** Não haverá expediente e respectivo trabalho na terça-feira de carnaval.
13. **ALTERAÇÃO DE HORÁRIO:** Sempre que autorizados pelos empregados interessados, consultados na forma da Lei, o Sindicato profissional celebrará Acordos Coletivos para alteração de horário, prorrogação de jornada com ou sem compensação, para trabalho noturno, em domingos ou em feriados.
14. **CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO:** As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões ou fichas-ponto, inclusive aos empregados que prestam serviços externos.
15. **ATESTADOS:** Só serão aceitos para justificação de ausências ao trabalho os atestados médicos ou odontológicos dos profissionais da Previdência Social, do Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina, da empresa ou organização por ela contratada.
16. **ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE:** Ao trabalho insalubre serão aplicados os adicionais de 45%, 25% e 15% nos graus de grau máximo, médio e mínimo, respectivamente.
17. **ADMISSÃO DE MENORES:** Os menores serão admitidos sempre com vínculo de emprego e com submissão às disposições mínimas de proteção da Convenção Coletiva de Trabalho, ainda que sua contratação se faça mediante convênio da empresa com organismos ou entidades assistenciais.
18. **ADICIONAL DE FÉRIAS:** As férias serão remuneradas com adicional de 1/3(um terço) sobre o valor do salário, independentemente de serem proporcionais, integrais, indenizadas de forma simples ou em dobro; sem prejuízo do adicional, o empregado poderá, se quiser, converter em dinheiro 1/3(um terço) do período das férias que irá gozar.
19. **PARÁGRAFO ÚNICO -** Rescindindo o contrato por pedido de demissão ao empregado com mais de 06(seis) meses, sem computar o tempo de aviso prévio e menos de 12(doze) meses de serviços à empresa, serão devidas férias proporcionais à razão de 1/12(um doze avos) por mês ou fração de tempo igual ou superior a 14(quatorze) dias.
19. **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** O contrato de experiência só será válido se celebrado com expressa menção de data de início datilografada e com a assinatura do empregado nela aposta, anotado em Carteira de Trabalho, com a entrega de cópia de igual teor ao empregado, sob recibo.
20. **ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO:** As Carteiras de Trabalho serão anotadas e devolvidas aos empregados, mediante recibo, até 48(quarenta e oito) horas após sua admissão ao emprego, e nelas serão registradas sua função, remuneração, repouso semanal e os percentuais de comissão eventualmente pagos.
21. **COMPROVANTES DE PAGAMENTO:** Nos comprovantes de pagamento - contracheques ou recibos - deverão constar a identificação do empregado e do empregador, o mês de referência, as importâncias pagas, os respectivos títulos, os descontos feitos, com a indicação de sua razão ou destino e os valores dos recolhimentos do IAPAS e FGTS; no caso do empregado comissionista deverá constar, ainda, o valor das vendas do mês sobre as quais foram calculadas as comissões e o repouso semanal remunerado.
22. **FUNDO DE GARANTIA:** No ato da homologação ou de quitação de haveres rescisórios a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta do fundo de garantia, constando a situação dos depósitos e rendimentos, inclusive o trimestre imediatamente anterior ao rompimento do vínculo, salvo motivo de força maior do agente financeiro.
23. **FUNDAMENTO DA DESPEDIDA:** Na despedida por justa causa o empregador deverá declinar, por escrito, o motivo justificador do ato de rescisão do contrato de trabalho.
24. **AVISO PRÉVIO:** O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30(trinta) dias para o empregado que conta com até 05(cinco) anos de serviço na mesma empresa, e, depois escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue: A) de 05 a 10 anos de serviço na empresa - 45(quarenta e cinco) dias; B) de 10 a 15 anos de serviço na empresa - 60(sessenta) dias; C) de 15 a 20 anos de serviço na empresa - 75(setenta e cinco) dias; D) de 20 a 25 anos de serviço na empresa - 90(noventa) dias; E) de 25 a 30 anos de serviço na empresa - 105(cento e cinco) dias; F) acima de 30 anos de serviço na empresa - 120(cento e vinte) dias.
24. **PARÁGRAFO ÚNICO -** O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio devido pelo empregador poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a renúncia ser manifestada por escrito e com a assistência do Sindicato obreiro. É vedado ao empregador determinar cumprir o aviso prévio em casa, exigindo-se em tal hipótese, que proceda a identificação do respectivo período.
25. **MORA SALARIAL:** Os salários não pagos até o 5º(quinto) dia útil posterior ao seu vencimento, serão devidos com juros moratórios de 0,50%(cinquenta centésimos por cento) ao dia, desde a data do vencimento.
26. **ALIMENTAÇÃO:** I - **LOCAIS APROPRIADOS:** A empresa que não dispuser de cantina, refeitório ou convênio para alimentação, destinará local em condições de higiene e capacitado para o preparo e ingestão da alimentação pelos empregados. II - **LANCHES:** Quando houver prestação de horas extras, após o expediente de 45(quarenta e cinco) minutos, o empregador fornecerá lanche ao empregado; havendo impossibilidade ou desinteresse, pagará ao empregado o equivalente a 3%(três por cento) do Piso Salarial.
27. **INTERVALO PARA LANCHE:** Os intervalos de quinze minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.
28. **CONFERÊNCIA DE CAIXA:** A conferência de valores de caixa será feita em presença do operador responsável; sendo este impedido de acompanhá-la não terá responsabilidade por erros ou diferenças eventualmente apuradas, ressalvada a hipótese de recusa injustificada.
29. **CHEQUES SEM FUNDOS:** Os empregados não poderão sofrer descontos de salários em decorrência de cheques sem fundos recebidos em funções de cobrança, caixa ou vendas, desde que comprovadamente tenham cumprido normas da empresa, das quais tenha prévia ciência, expressa em documento por eles assinados.
30. **QUEBRA DE CAIXA:** Os empregados que atuarem em funções de caixa, recebendo e pagando valores, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 20%(vinte por cento) do Piso Salarial para suporte de diferenças apuradas em "quebra de caixa".
31. **QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:** Na rescisão do contrato de trabalho ficam os empregadores obrigados a anotar as Carteiras de Trabalho e proceder a quitação dos respectivos haveres, líquidos e certos, nos prazos constantes do Artigo 477 da C.L.T., sob pena de multa equivalente a 50%(cinquenta por cento) do valor das verbas rescisórias devidas ao empregado. A incidência desta multa afasta a aplicação daquela prevista para mesma hipótese no § 8º do Artigo 477 da C.L.T.
32. **EMPREGADO SUBSTITUTO:** Quando admitido para a função de outro, despedido sem justa causa, o empregado perceberá salário igual ao daquele com menor salário na função.
33. **GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTADO:** Será assegurado o emprego, nos doze meses que antecederem o implemento do tempo necessário à aposentadoria, ao empregado que tiver, no mínimo cinco anos de serviço à empresa ressalvando-se a ocorrência de justa causa. Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade (65 anos para o homem e 60 anos para a mulher) e por tempo de serviço (35 anos para o homem e 30 anos para a mulher).
34. **GARANTIA DE EMPREGO NA CONSCRIÇÃO MILITAR:** Será assegurado o retorno ao emprego ao empregado afastado para a prestação do serviço militar, desde que o faça até 90(noventa) dias de sua baixa de incorporação às Forças Armadas; a garantia se efetiva a partir do momento em que for fixada a data da incorporação.
35. **FALTAS DO VESTIBULANDO AO TRABALHO:** O empregado vestibulando terá abonadas suas faltas ao trabalho nos dias em que prestar exames vestibulares em estabelecimentos de ensino situados na base territorial de

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

37. **DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMMISSIONISTAS:** 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.

37.1. 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 ultrapassem no mês aqueles valores.

37.2. As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão convertidas em URV - Unidades Reais de Valor, pelo valor desta no dia do respectivo pagamento, pela tabela anexa à Lei Nº 8.880/94, ou valor diário se posterior a 01.05.94 e até 30.06.94.

37.2.1. Após 30.06.94 haverá atualização das comissões com base no IPC-r - ÍNDICE DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, ou em caso de sua extinção, pelo IGP-M - ÍNDICE GERAL DE PREÇOS DO MERCADO, da Fundação Getúlio Vargas.

37.2.2. 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 mes da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

37.3. **GESTANTES COMMISSIONISTAS:** 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 37.2. desta cláusula.

37.4. 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.

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

39. **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.

40. **ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO:** Os locais de trabalho deverão ser providos de assentos, para serem utilizados pelos empregados nas pausas da atividade.

41. **RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** As empresas encaminharão ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina, uma via de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, nas mesmas datas em que as encaminharem aos organismos do poder público.

42. **TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL:** Haverá Taxa de Reversão Assistencial, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LONDRINA, no valor equivalente a 6%(seis por cento) descontado da remuneração mensal bruta de MAIO/95, e 6%(seis por cento) descontado da remuneração mensal bruta de NOVEMBRO/95, de todos os integrantes da categoria, sindicalizados ou não, associados ou não, importâncias que deverão ser recolhidas até o dia 10 de Junho de 1995 e 10 de Dezembro de 1995, respectivamente, na Caixa Econômica Federal, conta nº 375-4, Agência Ouro Verde - Londrina; Caixa Econômica Federal, conta nº 206-0, Agência Londrina; ou Banco do Brasil S/A, conta nº 3675-7, Agência Londrina; o inadimplemento desta cláusula, no percentual e prazos previstos, sujeitará o infrator as penalidades previstas no Artigo 600 da C.L.T., além de poder ser cobrada pela via ação de cumprimento, prevista.

§ 1º - Será obrigatório o desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (MAIO), com prazo de 30(trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

§ 2º - Fica convencionado entre as partes, que as empresas promoverão o desconto da Taxa de Reversão em favor do Sindicato profissional, sob pena de responder diretamente pelos valores que deixou de descontar dos integrantes da categoria.

43. **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS:** As empresas se obrigam a descontar e recolher a Contribuição Confederativa prevista no Artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal/1988, desde que haja sido criada através da competente Assembléia Geral do Sindicato interessado, com notificação expressa à empresa.

44. **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL:** As empresas se obrigam a descontar e recolher a Contribuição Confederativa prevista no Artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal/1988, desde que haja sido criada através da competente Assembléia Geral do Sindicato interessado, com notificação expressa à empresa.

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

46. **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.

47. **PENALIDADE:** Incidirá multa de valor equivalente ao do piso salarial no caso de descumprimento das obrigações da Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvada a hipótese da cláusula 31, sujeita a cominação específica, e excluídos os parágrafos da cláusula 07 e a cláusula 44.

E, por assim terem convencionado, firmam este instrumento em 09(nove) vias de igual teor e valor, para os fins de direito.

CURITIBA, 12 DE MAIO DE 1995.

MÁRIO TURECK

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

