

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR006003/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/12/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR084303/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.016785/2014-51  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/12/2014

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PATO BRANCO, CNPJ n. 78.676.665/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO MARIA LUIZ CARNEIRO;

E

SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICU, CNPJ n. 01.819.587/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS DA SILVA RAMOS;

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 junho de 2014 a 31 de maio de 2015 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados no Comércio do Plano da CNTC - Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio**, com abrangência territorial em **Clevelândia/PR, Coronel Vivida/PR, Itapejara D'oeste/PR, Mariópolis/PR, Palmas/PR, Pato Branco/PR, São João/PR e Vitorino/PR**.

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

**PISO SALARIAL:** a) Assegura-se a partir de **1º de JUNHO de 2014**, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o piso salarial mínimo de **R\$ 1.126,23 (Um Mil, Cento e Vinte e Seis Reais e Vinte e Três Centavos)**.

b) Aos empregados em contrato de experiência até 90 dias, fica assegurado piso salarial de **R\$ 1.041,60 (Um Mil, Quarenta e Um Reais e Sessenta Centavos)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto do país, por jornada integral, acrescido de 20% (vinte por cento).

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

**REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou a parte fixa dos salários de **JUNHO de 2013**, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em **1º de JUNHO de 2014**, com a

aplicação do percentual de **8,50% (oito inteiros e cinquenta centésimos por cento)**.

.1. Aos empregados admitidos após **1º de junho de 2013**, será garantido o reajuste nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, função do índice acumulado entre a admissão e **31/05/2014**, conforme tabela abaixo:

Mês Admissão	Índice Acumulado
Maio/14	0,84%
Abril/14	1,94%
Março/14	3,10%
Fevereiro/14	4,01%
Janeiro/14	4,92%
Dezembro/13	5,96%
Novembro/13	6,75%
Outubro/13	7,64%
Setembro/13	8,04%
Agosto/13	8,28%
Julho/13	8,28%
Junho/13	8,50%

.2. **Compensações:** A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde **junho 2013**. 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 n.º 04, do TST, alínea XXI).

.3. As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de **JUNHO de 2014**.

.4. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos após **JUNHO de 2014**, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - MORA SALARIAL

**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 por cento) ao dia.

### CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

**DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças salariais havidas a partir do mês de **JUNHO/2014**, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas até a data limite para o pagamento dos salários do mês de **DEZEMBRO/2014**, sem quaisquer acréscimo ou penalidades.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS

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

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

## **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

**COMPROVANTES DE PAGAMENTO:** Nos comprovantes de pagamento contra-cheques 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 de recolhimentos de INSS e FGTS; no caso de empregado comissionista deverá constar, ainda, o valor das vendas do mês sobre as quais foram calculadas as comissões e o repouso semanal remunerado.

## **CLÁUSULA NONA - FUNDO DE GARANTIA**

**FUNDO DE GARANTIA:** No ato da homologação ou da quitação de haveres rescisórios a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta de fundo de garantia, constante a situação dos depósitos e rendimentos, inclusive o trimestre imediatamente anterior ao rompimento do vínculo salvo motivo de força maior do agente financeiro.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA**

**QUEBRA DE CAIXA:** Os empregados que atuarem em funções de caixa recebendo e pagamento de valores terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 20% (vinte por cento) do Piso Salarial para suporte de diferenças apuradas em quebra de caixa.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

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

### **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

**ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno como conceituado em lei será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário hora diurno.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE**

**ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE:** Ao trabalho serão aplicados os adicionais de 45%, 25% e 15% nos riscos de grau máximo, médio e mínimo, respectivamente.

### **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE FÉRIAS**

**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 de férias que irá gozar.

### **COMISSÕES**

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMISSIONISTAS

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

.1 - Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida na cláusula 03, quando suas comissões não ultrapassarem no mês aqueles valores.

.2 - As comissões, para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado serão atualizados com base no INPC (Índice Nacional de Preços ao consumidor) do IBGE ou outro que vier a substituí-lo.

.2-1 Para cálculo de 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ato, a contar de janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

.3 - **GESTANTES COMISSIONISTAS:** Para o pagamento dos salários correspondentes a licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito no item .2 desta cláusula.

.4 - É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (LEI 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante 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.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

**PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:** Para a concessão de parcelas a título de participação nos resultados da empresa, deverão os empregadores firmar acordo coletivo de trabalho com o Sindicato dos Empregados, observados os preceitos da Lei nº 10.101 de 19/12/2000.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

**AUXÍLIO FUNERAL:** Em caso de falecimento de trabalhador(a) a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, à título de auxílio funeral, o correspondente a 1(hum) salário mensal, mediante recibo.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHES

**CRECHES:** Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênio 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 CLT, ou reembolsarão o valor pago pela empregada.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADMISSÃO DE MENORES

**ADMISSÃO DE MENORES:** Os menores serão admitidos sempre com vínculo de emprego e com submissão as disposições mínimas de proteção da Convenção Coletiva de Trabalho, ainda que sua contratação se faça mediante convênio da empresa com organismos ou entidades assistenciais, salvo o disposto na Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000, sendo que o valor utilizado para o cálculo do salário hora terá por base o piso normativo da categoria.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

**CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** O contrato de experiência só será celebrado com expressa menção da 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO**

**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 e o repouso semanal remunerado.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FUNDAMENTO DA DESPEDIDA**

**FUNDAMENTO DA DESPEDIDA:** Na despedida por justa causa, o empregador deverá declinar por escrito, o motivo justificado do ato da rescisão do contrato de trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO DO CONTRATO**

**RESCISÃO DO CONTRATO:** Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo de lei, sob pena de pagamento de salários até a data do efetivo acerto de contas, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

**AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:** O aviso prévio devido pelo empregador, ao empregado que tiver menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa será de 30 (trinta) dias; e, depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço na empresa, como segue: **a)** a partir de 01 (um) ano - 33 (trinta e três) dias; **b)** 02 (dois) anos - 36 (trinta e seis) dias; **c)** 03 (três) anos - 39 (trinta e nove) dias; **d)** 04 (quatro) anos - 42 (quarenta e dois) dias; **e)** 05 (cinco) anos - 45 (quarenta e cinco) dias; **f)** 06 (seis) anos - 48 (quarenta e oito) dias; **g)** 07 (sete) anos - 51 (cinquenta e um) dias; **h)** 08 (oito) anos - 54 (cinquenta e quatro) dias; **i)** 09 (nove) anos - 57 (cinquenta e sete) dias; **j)** 10 (dez) anos - 60 (sessenta) dias; **k)** 11 (onze) anos - 63 (sessenta e três) dias; **l)** 12 (doze) anos - 66 (sessenta e seis) dias; **m)** 13 (treze) anos - 69 (sessenta e nove) dias; **n)** 14 (quatorze) anos - 72 (setenta e dois) dias; **o)** 15 (quinze) anos - 75 (setenta e cinco) dias; **p)** 16 anos - 78 (setenta e oito) dias; **q)** 17 (dezesete) anos - 81 (oitenta e um) dias; **r)** 18 (dezoito) anos - 84 (oitenta e quatro) dias; **s)** 19 (dezenove) anos - 87 (oitenta e sete) dias; **t)** 20 (vinte) anos - 90 (noventa) dias; **u)** acima de 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) anos - 95 (noventa e cinco) dias; **v)** acima de 25 (vinte e cinco) a 30 (trinta) anos - 105 (cento e cinco) dias; e, **x)** acima de 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa - 120 (cento e vinte) dias.

.1. O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador poderá solicitar a imediata liberação, percebendo nesta hipótese o salário dos dias trabalhados no respectivo período.

.2. O cumprimento do aviso prévio trabalhado é limitado a trinta dias, devendo, em qualquer hipótese ser indenizado o restante.

.3. O aviso prévio devido pelo empregado é limitado a 30 (trinta) dias, nos termos da Lei 12.506/11.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

**CONFERÊNCIA DE CAIXA:** A conferência de valores de caixa será feita na 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.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CHEQUE SEM FUNDOS**

**CHEQUE SEM FUNDOS:** Os empregados não poderão sofrer descontos de salários em decorrência de cheques sem fundos recebidos em funções de cobrança, caixa ou venda, desde que comprovadamente tenham cumprido normas da empresa, das quais tenha previa ciência, expressa em documentos por eles assinados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

**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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIREITO A RECUSA**

**DIREITO A RECUSA:** Não poderá ser entendido como infração disciplinar de qualquer espécie, a negativa de empregado de assinar como testemunha em aplicação de punição a colega de trabalho.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GESTANTES**

**GESTANTES:** A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, desde o momento da confirmação da gravidez até 150 dias após o parto, nos termos da letra b do inciso II do Artigo 10º da ADCT.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SERVIÇO MILITAR**

**SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurado ao empregado convocado para prestação de serviço militar, estabilidade no emprego, desde a convocação até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO**

**GARANTIA DE EMPREGO:** Ao empregado que venha a ser portador de "DORT", desde que comprovada por laudo médico, poderá ser assegurada a garantia de emprego, desde a constatação inequívoca, até a recuperação e ou/início do recebimento do benefício previdenciário.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA**

**EMPREGADOS EM FASE DE APOSENTADORIA:** Ao empregado, com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será garantido o emprego nos 12 (doze) meses que antecedem o seu direito à aposentadoria, ficando protegido contra a dispensa sem justa causa, conforme o Precedente Normativo nº. 85 do TST.

§ 1º - 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).

§ 2º - Para o cumprimento da garantia prevista no "caput" desta cláusula, o empregado deverá

comprovar, por escrito, que se encontra na condição de pré-aposentadoria.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO**

**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 de alimentação pelos empregados; **II - Lanches:** quando houver prestação de horas extras, após excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos, o empregador fornecerá lanche ao empregado; havendo impossibilidade ou desinteresse, o empregador reembolsará as despesas do empregado para aquisição de lanche até o valor equivalente a 2,5 (dois e meio por cento) do Piso Salarial.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSENTOS**

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CARGA HORÁRIA DE TRABALHO**

**CARGA HORÁRIA DE TRABALHO:** É mantida carga horária de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 08 (oito) horas diárias de trabalho.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALOS PARA LANCHES**

**INTERVALOS PARA LANCHES:** Os intervalos de 15 minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO**

**CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO:** As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões, fichas-ponto, ponto eletrônico (portaria 1510/2009 MTE).

**Parágrafo primeiro:** Para os vendedores externos poderá ser realizado o controle de jornada de forma diferenciada fixada em acordo coletivo próprio conforme a necessidade de cada empresa.

**Parágrafo segundo:** As empresas poderão realizar acordo coletivo de trabalho específico para trabalhadores que permanecem no estabelecimento da empresa no horário de intervalo intra-jornada, regulamentando o local de permanência e demais situações específicas.

**Parágrafo terceiro:** Os acordos de trabalho previstos nos parágrafos anteriores deverão ser homologados pelo sindicato obreiro.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS AO VESTIBULANDO**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTUDANTE**

**ESTUDANTE:** Fica vedada a prorrogação de jornada de trabalho aos empregados estudantes vestibulandos que comprovem a situação de regularidade escolar ou manifestem o desinteresse pela citada prorrogação.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARNAVAL**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIOS**

**PRORROGAÇÃO DE HORÁRIOS:** Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre Entidade Sindical dos empregados e as empresas estabelecidas na sua base territorial para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, limitada dita compensação em até no máximo 90 dias, mediante solicitação da empresa com relação dos empregados devidamente qualificados com o número da CTPS, com antecedência de no mínimo 10 (dez) dias para fins de homologação.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO DE HORÁRIO**

**ALTERAÇÃO DE HORÁRIO:** Sempre que autorizados pelos empregados interessados, consultados na forma da lei, a entidade Sindical Profissional celebrará Acordo Coletivo de Trabalho para alteração de horário, prorrogação de jornada de trabalho com ou sem compensação, para trabalho noturno em datas especiais e promocionais.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

**BANCO DE HORAS:** As Empresas que desejarem adotar o sistema de compensação de jornada de trabalho, denominado BANCO DE HORAS, nos termos DO ART. 59, § 2º, da CLT, poderão fazê-lo mediante Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, com validade máxima de 2(dois) anos e pelo qual será dispensado o acréscimo do salário, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1(um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas e não seja ultrapassado o limite máximo de 10(dez) horas diárias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas nesse regime, o empregado terá direito ao pagamento dessas horas extras não compensadas.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES**

**UNIFORMES:** A vestimenta considerada essencial à atividade ou padronizada pela empresa bem como a maquiagem quando exigida, serão fornecidos pela empresa, sem qualquer custo ou cobrança, direta ou indireta.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS**



**ATESTADOS:** Serão aceitos para justificação de ausência ao trabalho os atestados médicos ou odontológicos dos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, da empresa ou organização por ela contratada.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** As empresas integrantes da categoria econômica representada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher através de guias próprias em favor do Sindicato dos Concessionários e Distribuidores de Veículos no Estado do Paraná - SINCODIV, junto às Agências do Banco Itau, a contribuição de Assistencial Patronal, fixada em Assembleia Geral Extraordinária.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

**CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS:** Em conformidade com o disposto no inciso IV, artigo 8º, da Constituição Federal e por deliberação e aprovação de Assembleia Geral da Categoria Profissional, deverão as empresas descontar de seus empregados e recolher ao Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, a título de Contribuição Negocial, a importância correspondente a 2,2% (dois vírgula dois por cento) do salário nominal de cada trabalhador nos meses de dezembro de 2014, janeiro, fevereiro, abril e maio de 2015, em conta bancária do sindicato profissional, através de guias por este fornecidas.

**§1º** - Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores, não associados, ao desconto da referida contribuição, devendo o mesmo, em relação à primeira parcela, ser exercido no prazo de 20 dias a contar da data de registro do instrumento coletivo de trabalho pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná. Em relação às demais parcelas, os trabalhadores poderão exercer o direito à oposição a qualquer tempo, no entanto, não haverá devolução de valores já recebidos pelo Sindicato Profissional.

**§ 2º** - O direito de oposição será exercido verbalmente pelo trabalhador perante o Sindicato. A oposição será reduzida a termo por representante autorizado pelo sindicato e devidamente assinado pelo trabalhador. Caso o trabalhador solicitante seja analfabeto será colhida a digital do mesmo, juntamente com a assinatura de uma testemunha que poderá ser o próprio representante do sindicato.

**§ 3º** - O trabalhador não associado poderá exercer o direito previsto nos parágrafos anteriores, nos seguintes locais e horários:

**a) Pato Branco/PR**, na sede da entidade localizada na Rua Dr. Silvio Vidal, 235 Centro, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h30min às 12h e das 13h30min às 18h;

**b) Palmas/PR**, na subsede da entidade, localizada na Rua Dr. Beviláqua, 863 Centro, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08h30min às 12h e das 13h30min às 18h;

**§ 4º** - É vedado aos empregadores ou a seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal, financeiro ou afins, bem como aos contabilistas, a adoção, de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados.

**§ 5º** - O empregador ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal, financeiro ou afins, bem como aos contabilistas que descumprirem a determinação do parágrafo anterior poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis cabíveis, respondendo por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

**§ 6º** - O desconto da Contribuição Negocial se faz no estrito interesse da entidade sindical profissional e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva

categoria e para as negociações coletivas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RAIS**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMISSÃO MISTA**

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO**

**APLICAÇÃO:** A Convenção Coletiva de Trabalho se aplica à todos os empregados em empresas concessionárias e distribuidoras de veículos no Estado do Paraná, na base territorial do Sindicato dos Empregados no Comércio de Pato Branco, 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA.**

**VIGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, a contar de 01 de JUNHO de 2014 a 31 de MAIO de 2015, 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 anexos ao artigo 577 da CLT).

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE**

**PENALIDADE:** Incidirá multa no valor equivalente ao do piso salarial no caso de descumprimento das obrigações da Convenção Coletiva de Trabalho, excluída a cláusula 31ª.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RENEGOCIAÇÃO**

**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 e 04, facultando-se o Dissídio Coletivo, no caso de insucesso na negociação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - BASE TERRITORIAL**

**BASE TERRITORIAL:** Esta Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser aplicada nos municípios de: Pato Branco, Vitorino, Mariópolis, Clevelândia, Palmas, Coronel Domingos Soares, Bom Sucesso do Sul, Itapejara D'Oeste, Coronel Vivida e São João.

**JOAO MARIA LUIZ CARNEIRO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PATO BRANCO**

**MARCOS DA SILVA RAMOS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICU**