

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006/2007

O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PATO BRANCO, CNPJ nº 78.676.665/0001-07 representando OS EMPREGADOS, e o SINDICATO DAS CONCESSIONÁRIAS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS NO ESTADO DO PARANÁ - SINCODIV, CNPJ N.º 01.819.587/0001-28, representando os EMPREGADORES, por seus Presidentes, devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem o justo e contratados esta Convenção Coletiva de Trabalho, com as seguinte clausulas:

01 . APLICAÇÃO: A Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os empregados em empresas concessionárias e distribuidoras de veículos no Estado do Paraná, na base territorial do Sindicato dos Empregados no Comercio 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.

02 . VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá vigência de 12 (doze) meses, a contar de **01/JUNHO/2006 a 31/MAIO/2007**, aplicando-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio (1º grupo do plano de representação da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comercio, conforme quadro de atividades e profissões anexos ao artigo 577 da CLT)

03 . REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou a parte fixa dos salários de JUNHO de 2005, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em **1º de JUNHO de 2006**, com a aplicação do percentual de **4,5%** (quatro inteiros e cinquenta centésimos por cento).

3.1 ..Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2005, será garantido o reajuste nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, função do índice acumulado entre a admissão e 31/05/06, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	TOTAL ACUMULADO
Maio/06	0,375%
Abril/06	0,750%
Março/06	1,125%
Fevereiro/06	1,500%
Janeiro/06	1,875%
Dezembro/05	2,250%
Novembro/05	2,625%
Outubro/05	3,000%
Setembro/05	3,375%
Agosto/05	3,750%
Julho/05	4,125%
Junho/05	4,500%

3.2 .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 2005. 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).

3.3 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 2006.

3.4 As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos após junho de 2006, 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 JUNHO de 2006**, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o piso salarial mínimo de R\$ **510,00** (quinhentos e dez reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado aos empregados comissionistas a garantia mínima de R\$ 508,00 (quinhentos e oito reais), quando as comissões não ultrapassarem este valor.

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

05 . 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.

06 . 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 a alteração desta sempre que entenda conveniente, seja para alterar ou eliminar qualquer de suas disposições, seja para criar novas. Poderão, também, empregados e/ou empregadores, submeterem à Comissão problemas decorrentes da relação de emprego, para tentativa de conciliação.

07 . 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 da 40 (quarenta) mensais.

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

09 . 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.

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

11 . PRORROGAÇÃO: Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo coletivo de Trabalho entre Entidade Sindical obreira e as Empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT e manifestada por escrito por parte dos empregados interessados.

12 . 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.

13 . 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.

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

15 . 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 assistências, salvo o disposto na Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000.

16 . 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.

17 . 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.

18 . 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.

19 . 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.

20 . 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.

21 . 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.

22 . AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30 (trinta) dias para empregado que conta com até 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e, depois escalonado proporcionalmente ao tempo de serviços, 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.

Parágrafo único . O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado 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 indenização do respectivo período.

23 . 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.

24 . 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.

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

26 . CONFERENCIA DE CAIXA: A conferencia 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.

27 . 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.

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

29 . 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.

30 . 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.

31 . GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTADO: Será assegurado o emprego, nos doze meses que antecedem 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 mulher) e por tempo de serviço (35 anos para o homem e 30 anos para a mulher).

32 . 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.

33 . 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.

34 . 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.

35 . 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.

35.1- Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida na cláusula 04 parágrafo primeiro retro, quando suas comissões não ultrapassarem no mês aqueles valores.

35.2 - 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.

35.2-1 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 dozes 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.

35.3 - GESTANTES COMISSIONISTAS: Para o 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 35.2 desta cláusula.

35.4 - É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (LEI 605/49) nos percentuais de comissão; o calculo 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.

36 . 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.

37 . 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.

38 . 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.

39 . 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 órgão oficiais competentes.

40 . 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 relativas a planos de saúde e vales farmácia.

41 . 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 na negociação.

42 . PENALIDADE: Incidirá multa no valor equivalente ao do piso salarial no caso de descumprimento das obrigações da Convenção Coletiva de Trabalho, excluída a cláusula 44.

43 . PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS: Para a concessão de parcelas à 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.

44 . 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;

45 . 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.

46 . 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 Assembléia geral Extraordinária.

47 . CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS: Deverão os senhores empregados proceder ao desconto e recolhimento da Contribuição Negocial, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO, no valor equivalente a 13,20 (treze inteiros e vinte centésimo) por cento da remuneração "per capita" a ser descontada de todo empregado da categoria, em seis vezes sendo: 2,2% (dois inteiros virgula vinte centésimo) por cento nos meses de Dezembro de 2006, Janeiro, Fevereiro, Abril, Maio de Junho de 2007, ambos com vencimentos no 10º dia de cada mês subsequente.

§ 1º - Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Artigo 600 da CLT;

§ 2º - Deverá ainda proceder-se ao desconto da Contribuição Negocial dos novos empregados admitidos após a data-base (JUNHO) com o prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior;

§ 3º - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida contribuição, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente no Sindicato até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao registro da Convenção Coletiva de Trabalho, com identificação e assinatura do oponente. No momento em que a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto;

§ 4º - Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas rol com cópia das oposições, no prazo de 10 (dez) dias após a data de oposição;

§ 5º - É vedado aos empregados ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, 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 que serem copiados pelos empregados;

§ 6º - O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quinto poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados;

§ 7º - O Sindicato profissional divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho, nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições fixadas;

§ 8º - O desconto da Contribuição Negocial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e pra as negociações coletivas.

48. EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS: As empresas concordatárias e a massa falida que continuar a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão previamente negociar com a Entidade dos empregados condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

49. 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.

50. 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.

51. AUXILIO 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.

52. DIFERENÇAS SALARIAIS : As diferenças salariais havidas a partir do mês de Junho/ 2006, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas até a data limite para o pagamento dos salários do mês de Julho/2006, sem quaisquer acréscimo ou penalidades.

53. 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.

E, por terem assim convencioneados, firmam este instrumento em 05 (cinco) vias de igual teor e valor, para os fins de direito.

Pato Branco, 03 de julho de 2006.

João M. Luis Carneiro

CPF nº 717.896.779-04

Presidente - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO

Luis Antônio Sebem

CPF nº 221.636.119-49

Presidente do SINDICATO DAS CONCESSIONÁRIAS E DISTRIB. DE VEÍCULOS DO ESTADO NO PARANÁ