

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATO BRANCO, inscrito no CNPJ sob o nº 78.676.665/0001-07, por seu Presidente, ao final assinado, representando os **EMPREGADOS**, e o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE VEÍCULOS, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS NO ESTADO DO PARANÁ, inscrito no CNPJ sob nº 76.682.236/0001-17, por seu Presidente ao final assinado, representando os **EMPREGADORES**, ambos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratados 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 Pato Branco, excluídos os trabalhadores integrados a categorias diferenciadas e incluindo 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 1º DE JUNHO DE 2011 a 31 DE MAIO DE 2012, aplicando-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da C.L.T.

03. REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, devidos em JUNHO de 2010, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados a partir de 1º de JUNHO de 2011, com a aplicação do percentual de 8,30 % (oito inteiros vírgula trinta percentuais).

3.1. Aos empregados admitidos após 1º de JUNHO de 2010 será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, em função do índice acumulado entre a admissão e 31/05/2011, conforme tabela abaixo:

Admitidos em	Reajuste
Maio/11	0,73
abril/11	1,67
março/11	2,53
fevereiro/11	3,24
janeiro/11	4,48
dezembro/10	5,28
novembro/10	6,66
outubro/10	7,90
setembro/10	8,30
agosto/10	8,30
julho/10	8,30
junho/10	8,30

3.2. COMPENSAÇÕES: A correção salarial ora estabelecida sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abono salarial ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde junho de 2010, não serão compensados os aumentos salariais 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).

3.3. 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 2011.

3.4. As eventuais antecipações, reajustes ou abono, espontâneos, que vierem a serem concedidos após junho de 2011, 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 2011**, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho o piso salarial de **R\$ 780,00 (setecentos e oitenta reais)**.

§ ÚNICO - Fica estabelecida garantia mínima 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).

05. EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS: As empresas concordatárias e a massa falida que continuar a operar e as empresas que comprovem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a entidade Sindical dos Empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

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 da entidade Sindical dos Empregados, porém, não será permitida a afixação de matérias de natureza político-partidária ou que contenha ataques a quem quer que seja.

07. COMISSÃO MISTA: Fica instituída uma Comissão Mista, composta de 06 (seis) membros, designados 03 (três) pela Entidade Sindical dos Empregados e 03 (três) pelo Sindicato dos Empregadores. A comissão estudará e decidirá as dúvidas que surjam na interpretação da Convenção, proporá aos convenentes, 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.

08. ADICIONAIS DE HORAS EXTRAS: As horas extras serão remuneradas com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

§ 1º - Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanço, 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;

§ 3º - Aplica-se aos comissionistas o disposto nos parágrafos primeiro e segundo;

§ 4º - Para o cálculo do adicional da hora extra do Comissionado será considerado o valor do ganho no mês dividido por 220 (duzentos e vinte) horas.

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.

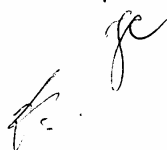
11. ESTUDANTES: Fica vedada a prorrogação de jornada de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a situação de regularidade escolar e que manifestem o desinteresse pela citada prorrogação.

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 de Lei a Entidade Sindical Profissional celebrará Acordos Coletivos para alteração de horário, prorrogação de jornada com ou sem compensação, para trabalho noturno e em datas especiais e promocionais.

14. CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO: As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões ou ficha-ponto, inclusive aos empregados que prestam serviços externos.

15. ATESTADOS: Só 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.



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

17. ADMISSÃO DE MENORES: Os menores serão admitidos sempre com vínculo de empregado 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.

PARÁGRAFO ÚNICO FÉRIAS PROPORCIONAIS: Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais à base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 261).

19. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência só será válido se celebrado com expressa menção de data de início datilografada e com assinatura do empregado nela aposta, anotada 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 nela serão registradas sua função, remuneração, repouso semanal e os percentuais de comissão eventualmente pagos.

21. COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Nos comprovantes de pagamento – contracheques ou recibos – deverá constar a identificação do empregado e do empregador, o mês de referência, as importâncias pagas, os respectivos títulos, os descontos feitos, com a condição de sua razão ou destinos e os valores dos recolhimentos do INSS e FGTS; no caso do empregado comissionista deverá constar, ainda, o valor das vendas do mês sobre as quais foram calculadas as comissões e 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.

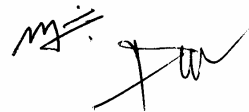
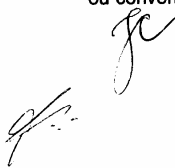
23. FUNDAMENTO DA DESPEDIDA: Na despedida por justa causa o empregador deverá declinar, por escrito, o motivo justificador do ato da rescisão do contrato de trabalho.

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.

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 da Entidade Sindical Obreira. É vedado ao empregador determinar cumprir o aviso prévio em casa, exigindo-se em tal hipótese, que proceda a indenização do respectivo período.

25. MORA SALARIAL: Os salários não pagos até o 5º (Quinto) dia útil posterior a seu vencimento, serão devidos com juros moratórios de 0,50% (cinquenta centésimos por cento) ao dia.

26. ALIMENTAÇÃO: 1 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. 2. **LANCHES:** quando houver prestação de horas extras, após excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos, o empregador fornecerá lanche ao empregado; havendo impossibilidade ou desinteresse, pagará ao empregado o valor de **R\$ 17,50** (dezesete reais e cinquenta centavos).

27. INTERVALO PARA LANCHE: Os intervalos de quinze minutos para lanche 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 ou impossibilitado de acompanhá-la não terá responsabilidade por erros ou diferenças eventualmente apuradas, ressalvada a hipótese de recusa injustificada.

29. CHEQUES SEM FUNDO: Os empregados não poderão sofrer desconto de salário em decorrência de cheques sem fundo recebidos de cobrança, caixa ou vendas desde que comprovadamente tenham cumprido normas da empresa, das quais tenha prévia ciência, expressa em documentos por eles assinados.

30. QUEBRA DE CAIXA: Os empregados que atuarem em função 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. RESCISÃO DE CONTRATO: Fica estabelecida a obrigatoriedade de o empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo da lei, sob pena de pagamento de salários até a data de efetivo acerto de contas, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos.

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 antecedem o implemento do tempo necessário a aposentadoria, ao empregado que tiver, no mínimo cinco anos de serviço à empresa ressaltando-se a ocorrência de justa causa. Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade (65 anos para homem e 60 para mulher) e por tempo de serviço (35 anos para homem e 30 para mulher).

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

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

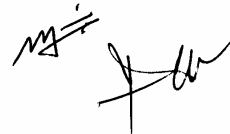

36. GESTANTES: A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, desde o momento da confirmação da gravidez até 150 dias após o parto, nos termos da letra b do inciso II do Artigo 10º da ADCT.

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

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

37.2. As comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do I.B.G.E., ou outro índice que vier a substituí-lo.

37.2.1 Para o cálculo do 13º salário, adotar-se à a média corrigida das comissões pagas no ano, a contar de janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, aviso prévio indenizado, adotar-se à 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 de gozo.



37.3. GESTANTES COMISSONISTAS: Para 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 37,2. desta cláusula.

37.4. É vedada à 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 nº. de domingos e feriados do mês correspondente.

38. UNIFORMES E MAQUIAGEM: 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.

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 parágrafo 1º do inciso IV, do Artigo 389 da C.L.T., ou reembolsarão o valor pago pela empregada.

40. 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.

41. RAIS: As empresas se obrigam a encaminhar à entidade Sindical dos trabalhadores, uma via de sua RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais ao órgão oficial competente.

42. 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.

43. RENEGOCIAÇÃO: Na hipótese de alteração na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condição 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 da negociação.

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 DE 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. DIFERENÇAS SALARIAIS: As diferenças salariais havidas a partir de junho/2011, decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, poderão ser pagas até a data limite para pagamento dos salários do mês de julho de 2011 sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

Parágrafo Único – Os complementos das verbas rescisórias da aplicação desta convenção coletiva de trabalho a partir de junho de 2011 deverão ser pagas até a data de 10 de agosto de 2011.

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

É, por assim terem convenicionado, firmam este instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e valor, para os fins de direito.

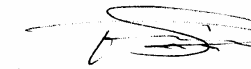
Pato Branco, 15 de julho de 2011.



WANDERLEY A. NOGUEIRA
CPF 111.858.999-87
Presidente do Sincopeças



João M. Luiz Carneiro
CPF 717.896.779-04
Presidente do SECPB



Flávio Oliva Malthadas
OAB-PR 8591
C.P.F. 671.655.460-00



AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO
TRABALHO**

NUDPRO/DRT-PR
46212.014998/2011-04
/ /2011

23 AGO 2011

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR039575/2011


SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PATO BRANCO, CNPJ n. **78.676.665/0001-07**, localizado (a) à Rua Sílvio Vidal, 235, Centro, Pato Branco/PR, CEP 85.505-010, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **JOAO MARIA LUIZ CARNEIRO**, CPF n. 717.896.779-04, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 11/03/2011 no município de Palmas/PR, em 15/03/2011 no município de Itapejara d'Oeste/PR, em 17/03/2011 no município de Clevelândia/PR, em 18/03/2011 no município de São João/PR, em 23/03/2011 no município de Coronel Vivida/PR, em 31/03/2011 no município de Pato Branco/PR;

E

SIND DO COM VAREJ DE VEIC PECAS E ACES P VEIC NO EST PR, CNPJ n. 76.682.236/0001-17, localizado (a) à Rua Anne Frank - de 2061/2062 a 4279/4280, 3223, Boqueirão, Curitiba/PR, CEP 81.650-020, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **WANDERLEY ANTONIO NOGUEIRA**, CPF n. 111.858.999-87;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 11, de 2009, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR039575/2011, na data de 15/07/2011, às 16:30:34.

15 de julho de 2011.




JOAO MARIA LUIZ CARNEIRO
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PATO BRANCO



WANDERLEY ANTONIO NOGUEIRA
Presidente

SIND DO COM VAREJ DE VEIC PECAS E ACES P VEIC NO EST PR



Flávia Oliva Malthadas
OAB-PR 8651
C.P.F. 071.865.459-00

