

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002500/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/06/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034883/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46293.002239/2011-38
DATA DO PROTOCOLO: 30/06/2011

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: 46293.003195/2011-63 e **Registro n°:** PR004327/2011

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE IVAIPORA, CNPJ n. 80.059.330/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DAVID SOARES RUAS;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJ DE VEICULOS DE LONDRINA, CNPJ n. 78.972.650/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBERTO CREMONEZ;

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 1º de junho de 2011 a 31 de maio de 2012 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **que prestam serviços nas concessionárias de veículos, tanto no setor de vendas e comercialização de peças, acessórios e veículos novos e usados, na comercialização de consórcios, nas empresas prestadoras de serviços às concessionárias de veículos e nas oficinas e serviços auxiliares ou complementares destas definida esta atividade não só nos estatutos sociais do sindicato de categoria econômica, como na Carta Sindical e na Lei 6.729/79 e, para vigorar em toda a extensão territorial do SINDICATO PROFISSIONAL, nas cidades de Arapuã, Ariranha do Ivaí, Cândido de Abreu, Grandes Rios, Godoy Moreira, Ivaiporã, Jardim Alegre, Lidianópolis, Lunardelli, Manoel Ribas, Rio Branco do Ivaí, Rosário do Ivaí e São João do Ivaí e São Pedro do Ivaí, com abrangência territorial em Ivaiporã/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A - Os empregados nas funções de aprendizes, faxineiras, vigilância, guarda, portaria, copa-cozinha e "offices-boys", não poderão ganhar a partir de junho de 2011 menos que R\$ 747,27 (setecentos e quarenta e sete reais e vinte e sete centavos) reais).

B - Os empregados de outras funções que não as acima, inclusive COMMISSIONISTAS, não poderão ganhar a partir de junho de 2011, menos que R\$ 772,18 (setecentos e setenta e dois reais e dezoito centavos).

COMMISSIONISTAS. - O piso salarial dos comissionistas será equivalente ao estipulado no item B.

II - MÉDIA DOS COMMISSIONISTAS (CÁLCULO DE AVISO PRÉVIO, FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS)

As férias, o 13º salário e o aviso prévio dos comissionistas serão de valor igual à média dos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à concessão ou pagamento do benefício, atualizando-se os valores de comissões mensais pelo índice do INPC ou o índice que o substituir e puder ser aplicado aos salários.

III - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS DOS COMMISSIONISTAS.

As empresas ficam obrigadas a declarar de modo inequívoco aos comissionistas, o valor ou o "quantun" sobre o qual foi aplicado o percentual das comissões ou sobre o qual estas foram calculadas.

IV - REPOUSO SEMANAL

Fica ajustado que o cálculo correspondente ao repouso semanal remunerado de que trata a lei 605/49, dos empregados comissionistas será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias úteis efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

V - PRAZO (O MÊS PARA O LEVANTAMENTO DAS COMISSÕES).

Para os empregados comissionistas o levantamento das vendas para efeito do pagamento das comissões e reflexos delas, o mês será contado do dia 26 de um mês ao dia 25 do mês seguinte, devendo ser pagas até o 5º dia útil ao mês a que se referem.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os integrantes da categoria abrangidos por esta Convenção Coletiva terão correção salarial, pela aplicação do percentual total de 8,30% (oito vírgula trinta por cento), sobre os salários de junho de 2010.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE.

Os empregados admitidos após 01º de junho de 2010, considerando-se o mês como a fração superior a 15 (quinze) dias, o percentual de correção será proporcional conforme tabela abaixo:

mês da admissão - considerando-se os admitidos até o dia 15 de cada mês	percentual de reajuste
jun/10	8,30%
jul/10	7,58%
ago/10	6,87%
set/10	6,16%
out/10	5,46%
nov/10	4,76%
dez/10	4,07%
jan/11	3,38%
fev/11	2,69%

mar/11	2,01%
abr/11	1,34%
mai/11	0,67%

Pagamento de Salário □ Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados, comprovantes de pagamentos, "holerites" ou contracheques, detalhando as importâncias de todas as verbas salariais e os respectivos descontos efetuados, inclusive os valores de depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, do mês respectivo.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE ANTECIPAÇÕES

Quer ao reajuste integral, quer ao reajuste proporcional, ora estipulados, autoriza-se a compensação de todos e quaisquer reajustes concedidos no período de 01º/06/10 a 31/05/2011 sejam os decorrentes de Acordos Coletivos, Aditivos a Convenção Coletiva, e os espontaneamente concedidos, no período, exceto os mencionados no item XII da Instrução Normativa nº1, do E. TST.

EFEITOS DAS CONCESSÕES ECONÔMICAS.

Face aos ajustes descritos na presente cláusula, bem assim aqueles relativos aos pisos salariais, resta pactuada a integral quitação, mercê do presente instrumento, de todos e quaisquer índices de reajustes eventualmente devidos até 31 de maio de 2010 e de data-base da categoria, na forma do art. 7º, incisos XXVI e VI, da Constituição Federal.

DIFERENÇAS SALARIAIS DE JUNHO/10. As diferenças salariais do mês de junho de 2011 serão pagas com os salários de julho de 2011.

CLÁUSULA SÉTIMA - CONFERÊNCIA DE CAIXA E CHEQUES SEM FUNDOS

A conferência dos valores arrecadada pelos empregados que desempenham funções de caixa, será feita na presença deles e, em não sendo esta possível, não serão responsáveis por eventuais alegações de faltas ou erros.

CHEQUES SEM FUNDOS E CARTÕES DE CRÉDITOS.

Somente serão de responsabilidade dos caixas e destes cobrados (parágrafo 1º, do art.462 da CLT), os cheques sem fundos ou cartões de créditos não acolhidos pelas empresas emitentes dos cartões, quando os caixas não atenderem as normas internas das empresas, regulamentadoras da adoção de tais meios de pagamentos das vendas.

CLÁUSULA OITAVA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas que não pagarem os salários dos seus empregados no prazo estipulado no parágrafo único do art. 459 da CLT serão obrigadas a pagar o que deverem a este título com uma multa de 10% (dez por cento) sobre o

saldo salarial devido até 30 (trinta) dias após o prazo legal de pagamento e 20% (vinte por cento) se o atraso for superior a 30 dias.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) para as 2(duas) primeiras e de 100% (cem por cento) para as que excederem de 2(duas).

PARÁGRAFO PRIMEIRO -

As horas extras do empregado comissionista serão calculadas conforme os critérios do Enunciado nº 340 do Tribunal Superior do Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO -

Se ao empregado for pago, com habitualidade horas extras, o valor delas, pela média, integrará os salários para o efeito do cálculo do Descanso Semanal Remunerado (Enunciado nº172 TST), das férias, do 13º salário, do aviso prévio

PARÁGRAFO TERCEIRO -

Conforme o Enunciado nº118 do Tribunal Superior do Trabalho, os intervalos concedidos pelas empresas, na jornada de trabalho diária, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, como tal definido em lei, será pago com adicional de 30% (trinta) por cento, sobre o valor da hora normal do trabalho diurno.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

O adicional de trabalho perigoso será de 30%(trinta por cento) do salário contratual e o do trabalho insalubre, os adicionais serão de 45%, 25% ou 15%, calculado sobre o salário-mínimo, caso se trate, respectivamente, de insalubridade máxima, média ou mínima, assim definidas na lei, por perícias ou por sentença da Justiça do Trabalho.

Na definição e classificação das atividades perigosas e insalubres será observada a legislação existente. A incidência e fixação de adicional para atividade penosa ficará dependente de regulamentação especial, de tratativas coletivas, de sentenças normativas, de ajuste entre as empresas e seus empregados ou de perícias ou sentenças da Justiça do Trabalho.

PISO SALARIAL PARA O CÁLCULO DE INSALUBRIDADE.

Qualquer que seja o salário dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva se e quando for devido o adicional de insalubridade, este será calculado com base no valor de um salário mínimo fixado pelo governo federal.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÕES

Faculta-se às empresas a fornecer aos empregados refeições ou vales-refeições nos termos do PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO (Lei nº6.321/78, regulamentada pelo Decreto nº78.676, de 08/11/76), e do valor efetivamente recebido como vale refeição ou "ticket" da empresa, esta poderá descontar dos salários do empregado até 20% (vinte por cento).

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

As empresas concederão aos seus empregados, quando estes o desejarem, o VALE-TRANSPORTE, em número adequado e suficiente que lhes permita locomoverem-se de suas casas para o trabalho e vice-versa, em todos os dias úteis de trabalho, cobrando o percentual de 6% (seis por cento), calculado sobre o montante das verbas salariais legais ou contratuais. No caso das empresas solicitarem o trabalho dos empregados em dias não úteis, deverão igualmente conceder o VALE-TRANSPORTE.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CRECHE

As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação. A exigência poderá ser suprida por meio de creches conveniadas, ou em regime comunitário ou a cargo da LBA ou do SESC.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência somente terá validade se celebrado por escrito, com data de início datilografada e a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA

Quando o empregado for despedido por justa causa, o empregador deverá entregar a declaração do motivo determinante do despedimento.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PREVIO PROPORCIONAL

O aviso prévio devido pelo empregador será de 30 (trinta) dias para os empregados que contarem com até 10 (dez) anos de serviço.
Para os que contarem acima 10 (dez) a 15 (quinze) anos de serviço, o aviso prévio será de 40 (quarenta) dias.
Para os que contarem acima 15 (quinze) a 20 (vinte) anos de serviço, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias.
Para os que contarem acima 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) anos de serviço, o aviso prévio será de 50 (cinquenta) dias.
Para os que contarem acima 25 (vinte e cinco) a 30 (trinta) anos de serviço, o aviso prévio será de 55 (cinquenta e cinco) dias.
Para os que contarem acima de 30 (trinta) anos de serviço, o aviso prévio será de 60 (sessenta) dias.

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADMISSÃO DE MENORES

Os menores de 18 anos serão admitidos no emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho do menor.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÃO EM CTPS E QUITAÇÃO E VERBAS RESCISÓRIAS

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

QUITAÇÃO: Estabelece-se a obrigatoriedade do empregador de pagar as verbas rescisórias no prazo de lei e dar baixa na CTPS, sob pena de pagar a multa prevista no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Assegura-se aos empregados a indenização adicional tratada nas leis 6.708/79 e 7.238/84, quando despedidos imotivadamente nos 30(trinta) dias que antecederem a data-base.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROVAÇÃO DE FGTS

Por ocasião da homologação de rescisão de contrato, as empresas fornecerão aos empregados o extrato da conta do FGTS, onde conste a situação dos

depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado.

As empresas, por ocasião da rescisão contratual, apresentarão os últimos 12 (doze) comprovantes de pagamentos de salários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

As empresas fornecerão aos empregados demitidos, atestados de afastamento e salários.

Relações de Trabalho □ Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Assegura-se estabilidade provisória até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desincorporação, ao empregado convocado para prestação de serviço militar compulsório. A estabilidade deixará de existir, se o empregado, voluntariamente, pedir incorporação ou prosseguimento de serviço militar. O empregado, quando no TIRO DE GUERRA deverá cumprir a jornada de trabalho normal de 44 horas semanais na empresa, cumprindo a jornada diária, a partir do instante em que compareceu à empresa, após o término das suas atividades diárias no serviço militar.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente do trabalho e em decorrência dele tiver que se afastar do serviço, mediante auxílio-doença concedido por médico da Previdência Social, por prazo superior a 15 (quinze) dias, gozará de estabilidade no emprego por 12 (doze) meses, após a cessação da licença previdenciária.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS AS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

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 na 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). Adquirido o direito, extingue-se a garantia. Deixará de gozar a estabilidade o empregado que após os 12 meses de estabilidade não tenha requerido a aposentadoria.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GESTANTE COMMISSIONISTA

Para o pagamento dos salários correspondentes ao período de licença maternidade ou indenização pela estabilidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média dos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à concessão ou pagamento do benefício, atualizando-se os valores de comissões mensais pelo índice do INPC ou o índice que o substituir e puder ser aplicado aos salários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSENTO PARA DESCANSO

Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho, de modo a lhe permitir o uso nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos aos clientes.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AOS SUPLENTE DA CIPA

Assegura-se a garantia do art. 165 da CLT aos representantes dos empregados nas CIPAS, mesmo que suplentes.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA SEMANAL

Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados da categoria em 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis (6) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO APÓS S 20:00 HORAS

Quando os empregados trabalharem após as 20,00 horas terão direito a "marmitex" ou valor equivalente em dinheiro, por dia.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REFEITÓRIOS

Se as empresas criarem refeitórios ou locais para os empregados fazerem refeições, autoriza-se a que os empregados neles permaneçam durante os períodos ou intervalos de descanso. A permanência dos empregados nas dependências das empresas, não será considerada como tempo à disposição para nenhum efeito legal.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS ESPECIAIS

Aos empregados estudantes e vestibulandos, serão abonadas as faltas ao trabalho, por motivo de provas ou exames na região em que trabalham ou estudam, desde que devidamente comprovadas.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO DE EMPREGADOS ESTUDANTES

É vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a sua situação junto às empresas, ficando a critério deles o acolhimento da citada prorrogação.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXPEDIENTE DURANTE O CARNVAL

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

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

FÉRIAS PROPORCIONAIS: Para os empregados, com mais de 6 (seis) meses e menos de 12(doze) meses de trabalho e que não tenham sido despedidos com justa causa, assegurar-se-ão as férias proporcionais, calculadas na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

INÍCIO DO GOZO DAS FÉRIAS: O início do gozo das férias individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábado, domingo e feriados, ou dia de compensação do repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS:A gratificação de 1/3 de férias, prevista no inciso XVII, do art. 7º da Constituição Federal, será paga aos empregados mesmo no caso das férias serem indenizadas.

ÉPOCA DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DE FÉRIAS: Deverá ser efetuado o pagamento das férias, da gratificação de férias e, se for o caso, da primeira metade do 13º salário, até 2 (dois) dias antes da data do início do gozo de férias, consoante art. 145 da CLT.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS DO ESTUDANTE

Aos empregados, com menos de 18 anos, estudantes devidamente matriculados em estabelecimento regular de ensino, assegura-se o direito de gozo de férias coincidente com o das férias escolares, se àquelas fizer jus.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORME E EPIS

Os uniformes, quando instituídos pelas empresas e os EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO (EPIS), quando exigidos pela natureza do serviço, serão entregues aos empregados graciosamente.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS ÀS EMPRESAS

Assegura-se o acesso de dirigentes sindicais no recinto das empresas, nos intervalos destinados à alimentação e repouso dos empregados, para lhes possibilitar desempenhar suas funções, sendo-lhes, entretanto, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva às empresas e aos sócios, proprietários ou dirigentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a manter em quadros de avisos, uma cópia da Convenção Coletiva em vigência.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RAIS ANUAL

As empresas encaminharão ao SINDICATO PROFISSIONAL cópia da sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, na mesma ocasião que a entreguem aos órgãos oficiais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS

As empresas encaminharão ao Sindicato profissional, cópias das guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos empregados contribuintes e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL

Conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciaria, em 1º de maio de 2011, para a qual todos os integrantes foram formalmente convocados, inclusive para manifestarem oposição, face à decisão do E.STF □ processo RE nº 220700-1 □ RS e conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, (acórdão 26875/09), haverá taxa de contribuição assistencial mensal em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE IVAIPORÃ, nos seguintes moldes: conforme deliberação da categoria, em 1º de maio de 2011, tendo em vista a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, deverá ser recolhido no mês de julho de 2011, o equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) da remuneração per capita, de todo trabalhador, sendo que o referido valor deverá ser recolhido em favor do Sindicato obreiro no mês seguinte ao recolhimento através de boleto bancário emitido pela entidade sindical obreira e nos meses de junho, agosto, setembro, outubro, novembro, e dezembro de 2011, janeiro, fevereiro, março, abril, e

maio de 2012 no valor equivalente a 1,0% (um por cento) da remuneração per capita, a ser descontado de todo empregado da categoria, sócio ou não sócio, mensalmente, e recolhido em favor do sindicato obreiro no mês seguinte ao recolhimento, através de boleto bancário emitido pela entidade sindical obreira.

O recolhimento será igual ao valor calculado sobre a remuneração total de cada empregado, sócio ou não sócio.

Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus acrescido da multa estabelecida no artigo 600 da CLT, e multa de um salário mínimo, que será revertido em prol do Sindicato dos Empregados no Comércio de Ivaiporã.

Os empregados poderão manifestar oposição aos descontos, mediante comunicado manuscrito, entregue diretamente ao Sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias contados da data do registro da Convenção.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DA CCT

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica no município de Ivaiporã.

Ficam desobrigados do cumprimento da Convenção Coletiva, as empresas que celebrem, com o SINDICATO PROFISSIONAL, acordos coletivos com cláusulas mais favoráveis, para aplicação específica no âmbito delas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RENEGOCIAÇÃO

Quando convocado o Sindicato patronal não poderá se negar a estabelecer negociações com o Sindicato profissional, a respeito do que se previu na tratativa coletiva ou de assuntos de interesses recíprocos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Assegura-se às empresas abrangidas pela CONVENÇÃO COLETIVA, a possibilidade de celebrar ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, com a participação do Sindicato Profissional, para pactuar condições econômicas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no título VI da CLT, ou para estabelecer horários de trabalhos diferenciados para os setores de recepção e entrega de veículos, vendas de veículos, peças e nas oficinas, consultando-se, sempre, os empregados interessados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÕES FINAIS

Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho e de salários dos empregados, as partes convenientes abrirão novas negociações visando estabelecer, se for possível novas condições normativas.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORO COMPETENTE E AÇÃO DE CUMPRIMENTO

FORO COMPETENTE: O foro competente para a discussão das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho é a Justiça do Trabalho.

AÇÃO DE CUMPRIMENTO: Em caso de inadimplemento de quaisquer cláusulas desta CONVENÇÃO COLETIVA, ficará assegurado ao SINDICATO PROFISSIONAL, a ajuizar em favor do empregado prejudicado, associado ou não do sindicato, AÇÃO DE CUMPRIMENTO na Justiça do Trabalho, para obter sentença que imponha o respeito às cláusulas convencionadas.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADE

O inadimplemento de qualquer obrigação prevista nesta CONVENÇÃO NORMATIVA, importará ao empregador inadimplemento a pagar, em favor do empregado prejudicado, cumulativamente e por cláusula não cumprida, uma multa igual a 20% (vinte por cento) do maior piso salarial tratado nesta Convenção Coletiva. A multa será acrescida de mais 20%(vinte por cento), se a cláusula não cumprida for à alusiva à época do pagamento de salários.

DAVID SOARES RUAS

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE IVAIPORA

ROBERTO CREMONEZ

Presidente

SINDICATO DO COMERCIO VAREJ DE VEICULOS DE LONDRINA

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .