

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003434/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/08/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR046186/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46293.001444/2012-67  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/08/2012

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 2012 a 31 de maio de 2013 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 e as concessionárias de veículos e nas oficinas e serviços auxiliares ou complementares destas definidas não só nos estatuto sociais do sindicato de categoria econômica, como na Carta Sindical e na Lei 6.729/79 e, para vigorar em ota extensão territorial do sindicato profissional com abrangência na cidade de Ivaiporã-PR, 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 2012 menos que R\$ 825,00 (oitocentos e vinte e cinco reais).

B - Os empregados de outras funções que não as acima, inclusive COMMISSIONISTAS, não poderão ganhar a partir de maio de 2012, menos que R\$ 852,00 (oitocentos e cinquenta e dois reais).

## **COMISSIONISTAS.**

**I - PISO** - o piso salarial dos comissionistas será equivalente ao estipulado na cláusula quinta.

### **II - MÉDIA DOS COMISSIONISTAS (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 COMISSIONISTAS.**

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 8,00% (oito por cento), sobre os salários de junho de 2011.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE.**

Os empregados admitidos após 01º de junho de 2011, considerando-se o mês como a fração superior a 15 (quinze) dias, o percentual de correção será proporcional conforme tabela abaixo:

<b>mês da admissão - considerando-se os admitidos até o dia 15 de cada mês</b>	<b>percentual de reajuste</b>
jun/11	8,00%
jul/11	7,31%
ago/11	6,62%
set/11	5,94%
out/11	5,26%
nov/11	4,59%
dez/11	3,92%
jan/12	3,26%
fev/12	2,60%
mar/12	1,94%
abr/12	1,29%
mai/12	0,64%

## **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE 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 - COMPENSAÇÕES**

### **COMPENSAÇÕES DE ANTECIPAÇÕES LEGAIS, CONVENCIONAIS E ESPONTÂNEAS E EFEITOS DAS CONCESSÕES ECONÔMICAS.**

Quer ao reajuste integral, quer ao reajuste proporcional, ora estipulados, autoriza-se a compensação de todos e quaisquer reajustes concedidos no período de 01º/06/11 a 31/05/2012 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.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO - 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 2012 e de data-base da categoria, na forma do art. 7º, incisos XXVI e VI, da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** □ **DIFERENÇAS SALARIAIS DE JUNHO E JULHO/12.** As diferenças salariais dos meses de junho e julho de 2012 serão pagas com os salários de agosto de 2012, de forma destacada ao título de □DIF. SALÁRIO CCT□ ou título equivalente e semelhante.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - CONFERENCIA DE CAIXA E CHEQUE SEM FUNDO**

A conferência dos valores arrecadada pelos empregados que desempenham funções de caixa, será feitas 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 DO PAGAMENTO DE SALÁRIO**

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 - 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**

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).

#### **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.

### **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 (dezesesseis) 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 EXPERIENCIA**

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 PRÉVIO**

Durante a vigência do presente Acordo, o período do aviso prévio dado ou devido a qualquer das partes, será:

<b>Tempo de serviço</b>	<b>Aviso prévio</b>
Até 1 ano	30
Até 2 anos	33
Até 3 anos	36
Até 4 anos	39
Até 5 anos	42
Até 6 anos	45
Até 7 anos	48
Até 8 anos	51
Até 9 anos	54
Até 10 anos	57
Até 11 anos	60
Até 12 anos	63
Até 13 anos	66
Até 14 anos	69
Até 15 anos	72
Até 16 anos	75
Até 17 anos	78
Até 18 anos	81
Até 19 anos	84
Até 20 anos	87
A partir de 20 anos	90

**Parágrafo primeiro:** Durante o período do aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações no contrato de trabalho.

**Parágrafo segundo:** Fica estabelecida a possibilidade de o empregador optar pelo cumprimento do aviso prévio de 30 (trinta) dias, com indenização do período remanescente.

### **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 DE 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.  
PARÁGRAFO ÚNICO -

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 - 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 - EMPREGADO AS VESPERAS 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 COMISSIONISTA**

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 AS 20:00 HORAS**

Quando os empregados trabalharem após as 20h00 terão direito a "marmitex" ou valor equivalente em dinheiro, por dia.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - EXPEDIENTE DURANTE O CARNAVAL**

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

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

**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.

**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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS AS 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.

**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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - RELAÇÃO NOMINAL DE 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 PRIMEIRA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL**

Conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária, em 29 de Abril de 2012, 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 29 de abril de 2012, tendo em vista a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, deverá ser recolhido no mês de agosto de 2012, 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, julho, setembro, outubro, novembro, e dezembro de 2012, janeiro, fevereiro, março, abril, e maio de 2013 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, salvo a parcela relativa ao mês de julho que será descontada e recolhida juntamente com a parcela de agosto/2012.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 SEGUNDA - RENEGOCIAÇÃO**

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.

E, por estarem as partes entre si justas e acordadas, assinam a presente em 5(cinco) vias de igual teor e forma, para os mesmos efeitos, comprometendo-se a depositar, para fins de registro e arquivo, uma via, na Delegacia Regional do Trabalho do Estado do Paraná, nos termos do art.614 da CLT, e do seu conteúdo darão divulgação aos interessados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADE**

O inadimplemento de qualquer obrigação prevista nesta CONVENÇÃO NORMATIVA, importará ao empregador inadimplemente 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> .