

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003304/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/11/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR068212/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.102940/2019-18  
DATA DO PROTOCOLO: 28/11/2019

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE IVAIPORA, CNPJ n. 80.059.330/0001-91, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). MILTON MANOEL DE ARRUDA;

E

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJ DE VEÍCULOS DE LONDRINA, CNPJ n. 78.972.650/0001-96, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). VILSON DOMINGOS BASSETTO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2019 a 31 de maio de 2020 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados no Comércio do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Ivaiporã/PR**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - CONDIÇÕES SALARIAIS E ABONO INDENIZATÓRIO

As partes pactuam o pagamento de um **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** mensal, a partir de junho de 2019, correspondente ao percentual de 5,78% (cinco inteiros e setenta e oito décimos por cento) que será aplicado sobre a parte fixa dos salários paga em junho de 2018, cujo percentual é resultante do conjunto das cláusulas pactuadas na globalidade das negociações que resultaram na celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho, com expressiva participação dos empregados.

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

Os empregados admitidos entre 01º de junho de 2018 e 15 de maio de 2019, considerando-se o mês como a fração superior a 15 (quinze) dias, o percentual do **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** devido a partir de junho de 2019, será proporcional conforme tabela abaixo:

mês admissão	reajuste
jun/18	5,78%
jul/18	5,29%
ago/18	4,79%
set/18	4,30%
out/18	3,82%
nov/18	3,33%
dez/18	2,85%
jan/19	2,37%
fev/19	1,89%
mar/19	1,41%
abr/19	0,94%
mai/19	0,47%

## **PARÁGRAFO SEGUNDO – DO PERÍODO DE VIGÊNCIA DO ABONO, DA INCORPORAÇÃO DO ABONO AOS SALÁRIOS NOMINAIS**

O **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** será devido nos meses de junho de 2019 a janeiro de 2020, sendo incorporado ao salário fixo, a partir da folha de pagamento de fevereiro de 2020, sendo indevido aos empregados admitidos a partir de 16 de maio de 2019. A incorporação do **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** ao salário fixo dos empregados admitidos após junho de 2018, obedecerá a mesma proporção e percentual estabelecido no parágrafo primeiro.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO -INCORPORAÇÃO ABONO AOS PISOS CONVENCIONAIS**

Como consequência do estabelecido no parágrafo anterior, os pisos salariais convencionais, passarão a ser os seguintes, a partir de 1º de fevereiro de 2020:

A - Os empregados nas funções de aprendizes, faxineiras, vigilância, guarda, portaria, copa-cozinha e "offices-boys", não poderão ganhar, a partir de 1º de fevereiro de 2020, menos que R\$ 1.370,00 (um mil, trezentos e setenta reais).

B - Os empregados de outras funções que não as acima, inclusive COMMISSIONISTAS, não poderão ganhar, a partir de 1º de fevereiro de 2020, menos que R\$ 1.415,00 (um mil, quatrocentos e quinze reais)

## **PARÁGRAFO QUARTO - DO PRAZO, PARCELAMENTO**

O **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** relativo aos meses de junho, julho, agosto, setembro e outubro de 2019, será pago uma única vez ao título de **ABONO INDENIZATÓRIO RETROATIVO**, juntamente com a folha de pagamento de novembro de 2019, com vencimento para o 5º dia útil de dezembro de 2019, ficando possibilitado às empresas o parcelamento de referido importe em até 2 (dois) meses a partir de novembro de 2019, nos seguintes moldes: 1ª parcela novembro/2019 (5º dia útil de 12/2019); 2ª parcela dezembro/2019 (5º dia útil de 01/2020).

## **PARÁGRAFO QUINTO – NA NATUREZA INDENIZATÓRIA**

O valor pago a título de **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO**, bem como seu valor **RETROATIVO** estabelecido no parágrafo anterior, tem natureza indenizatória, não podendo ser integrada na remuneração dos empregados, para qualquer fim, nem tampouco para recolhimentos de INSS, FGTS, IR Renda ou para efeito de pagamento de toda e qualquer verba consectária da relação de emprego, nem tampouco para fins de apuração de horas extras, adicional noturno e demais.

## **PARÁGRAFO SEXTO - BASE DE INCIDÊNCIA - SALÁRIO FIXO**

Os empregados comissionistas não farão jus ao referido abono até janeiro de 2020 e ao reajuste a partir de fevereiro de 2020, sendo que aqueles que recebem remuneração mista, farão jus ao **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** a ser apurado exclusivamente sobre a parte fixa de sua remuneração/salário.

## **PARÁGRAFO SÉTIMO – COMPENSAÇÃO**

As empresas que aplicarem o reajuste de 5,78% retroativo a junho de 2019 e aplicarem o piso convencional do parágrafo terceiro a partir de junho de 2019, ficam isentas do pagamento **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO**. Caso tenham aplicado reajuste de antecipação em qualquer dos meses, poderão compensá-lo no valor do abono convencional.

## **PARÁGRAFO OITAVO – ANTECIPAÇÃO.**

As empresas que concederam antecipação salarial de qualquer ordem sobre os salários, poderão compensar o valor concedido pelo valor do **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** ora pactuado, procedendo ao pagamento da **DIFERENÇA DE ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** se houver, sendo aplicáveis as mesmas condições estabelecidas na presente cláusula, inclusive a natureza indenizatória da verba.

## **PARÁGRAFO NONO – SOMATÓRIA**

Apenas para efeito de pagamento do 13º salário de 2019 – 1ª e 2ª parcelas – ou em caso de concessão de férias no período de maio de 2019 a janeiro de 2020, o **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** será somado ao salário fixo.

## **PARÁGRAFO DÉCIMO – SALÁRIO BASE PARA PRÓXIMA DATA-BASE.**

O salário fixo a ser adotado como base para a incidência de reajuste para a próxima data-base em 1º de junho de 2020, será o salário de junho de 2019, reajustado pelo índice de 5,78%.

## **CLÁUSULA QUARTA - VERBAS RESCISÓRIAS.**

Para fins de pagamento de verbas rescisórias decorrente de rescisão contratual operada no período de junho de 2019 a janeiro de 2020, o valor do **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** será somado ao salário fixo para aferição do valor base de apuração das verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica garantido àqueles empregados que tiveram seus contratos rescindidos entre 1º de junho de 2019 e 20 de outubro de 2019 e que já receberam suas respectivas verbas rescisórias, o recebimento do referido **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO**, de acordo com a data de admissão, com emissão de TRCT COMPLEMENTAR a ser quitado até o dia 30/11/2019.

## **CLÁUSULA QUINTA - DA SUPRESSÃO DO ABONO**

A partir do mês em que houver a incorporação do **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO**, em fevereiro de 2020, inclusive, não mais será devido o pagamento de referido abono.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - 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.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - COMMISSIONISTAS**

**I - PISO** - o piso salarial dos comissionistas, a partir de fevereiro de 2020, será equivalente ao estipulado no §3º da cláusula terceira.

### **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 "quantum" 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.

#### **VI- CONFERÊNCIA DE CAIXA**

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.

#### **VII - 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.

#### **VIII - 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.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

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

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

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 Descaño 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 PRIMEIRA - 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.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA -- ADICIONAIS POR TRABALHO INSALUBRE E PERIGOSO

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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

### PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 atual vigente para o salário mínimo, de R\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais).

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA

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

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - COMPROVAÇÃO DO 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 - - ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

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

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

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

Tempo de serviço	Aviso prévio
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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO EM CTPS**

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS**

#### **I - PARA EMPREGADO CONVOCADO AO 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.

#### **II - PARA O 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 QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EMPREGADO ÀS 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.

- I. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

II. Deixará de gozar a estabilidade o empregado que, após os 12 meses previstos no *caput*, não tenha requerido a aposentadoria.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSENTOS 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE GESTANTE**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXPEDIENTE DURANTE O CARNAVAL**

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

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO**

Assegura-se às empresas abrangidas pela CONVENÇÃO COLETIVA, a possibilidade de celebrar acordos individuais com seus empregados para pactuar condições econômicas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas na CLT com a alteração imposta pela lei 13.467/2017, ou para estabelecer horários de trabalhos diferenciados para os setores de recepção e entrega de veículos, vendas de veículos, peças e nas oficinas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO APÓS AS 20 HORAS.**

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

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA SEMANAL**

Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados da categoria em 44 (quarenta e quatro) horas semanais de conformidade com a Lei 12.790/2013.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO PARA 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.

### **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INÍCIO DO GOZO DE 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, sendo vedado seu início no período de 2 dias que antecedem feriados ou o dia do descanso semanal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 de as férias serem indenizadas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 aquelas fizer jus.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS (EPIS) PARA O TRABALHO**

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

#### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva às empresas e aos sócios, proprietários ou dirigentes.

### **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RAIS ANUAL**

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

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Conforme decisão da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária, para a qual todos os integrantes foram formalmente convocados, inclusive para manifestarem oposição, face à decisão do 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 IVAIPORÁ**, nos seguintes moldes: conforme deliberação da categoria, tendo em vista a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, deverá ser descontado na folha de pagamento do mês de Dezembro de 2019 o equivalente a 1,5% (um 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 desconto (janeiro/2020) através de boleto bancário emitido pela entidade sindical obreira; e nos meses de janeiro, fevereiro, março, abril e maio de 2020, no valor equivalente à 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.

**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 nas datas aprazadas da Contribuição Assistencial, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa do artigo 600 da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada pelo empregado diretamente na sede do Sindicato ou mediante envio de carta com aviso de recebimento, no prazo de sessenta dias após o registro e divulgação do registro no Ministério do Trabalho da Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** É vedado aos empregadores ou a seus prepostos, assim considerados, os gerentes e os integrantes de departamentos pessoal ou financeiro, a adoção de quaisquer procedimento, visando a induzir os empregados em proceder a oposição aos descontos, ficando igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quinto poderão ser responsabilizados, ficando sujeito à sanções administrativas ou civis cabíveis.

**PARÁGRAFO SEXTO:** As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado, em caráter irrevogável e irretroativo, que a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo, desde que a empresa comprove que apresentou defesa e todos os recursos cabíveis.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O desconto da contribuição assistencial se faz no estrito interesse da entidade sindical profissional subscritora e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORO COMPETENTE**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Em caso de inadimplemento de quaisquer cláusulas desta **CONVENÇÃO COLETIVA**, ficará assegurado ao **SINDICATO PROFISSIONAL**, 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.

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

O inadimplemento de qualquer obrigação prevista nesta CONVENÇÃO NORMATIVA, importará ao empregador inadimplente 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 a alusiva à época do pagamento de salários.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**MILTON MANOEL DE ARRUDA**  
TESOUREIRO  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE IVAIPORA

**VILSON DOMINGOS BASSETTO**  
VICE-PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJ DE VEICULOS DE LONDRINA

### **ANEXOS** **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

Anexo (PDF)

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