

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004531/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/10/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR056011/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.001377/2012-55  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/10/2012

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA, CNPJ n. 79.147.799/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEOCIDES FORNAZZA;

E

SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICU, CNPJ n. 01.819.587/0001-28, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). LUIS ANTONIO SEBEN;

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) **Profissional, dos Empregados no Comércio, do plano da CNEC**, com abrangência territorial em **Astorga/PR, Atalaia/PR, Colorado/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Doutor Camargo/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Guaraci/PR, Iguaçu/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Lobato/PR, Mandaguaçu/PR, Marialva/PR, Maringá/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Esperança/PR, Ourizona/PR, Paçandu/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Santa Fé/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jorge do Ivaí/PR, Sarandi/PR e Uniflor/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

Assegura-se, a partir de 1º de junho de 2012, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, e remunerados por salário fixo, piso salarial de **R\$ 900,00** (novecentos reais).

**Parágrafo primeiro:** Aos empregados, durante o período do contrato de experiência, limitado ao prazo máximo de 90 (noventa) dias, será garantido o salário de **R\$ 859,00** (oitocentos e cinquenta e nove reais).

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de junho/2011, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho

anterior, serão reajustados em 1º de junho de 2012, mediante a aplicação do percentual 8,61% (oito vírgula sessenta e um por cento).

**Parágrafo primeiro:** Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2011, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

Mês de admissão	Percentual	Mês de admissão	Percentual
jun/2011	8,61%	dez/2011	4,35%
jul/2011	7,90%	jan/2012	3,64%
ago/2011	7,19%	fev/2012	2,93%
set/2011	6,48%	mar/2012	2,22%
out/2011	5,77%	abr/2012	1,51%
nov/2011	5,06%	mai/2012	0,80%

**Parágrafo segundo:** A correção salarial ora estabelecida sofrerá compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador desde junho de 2011. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrução Normativa nº 04, do TST, alínea XXI).

**Parágrafo terceiro:** As condições de antecipação e reajuste dos salários, aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial, decorrentes no mês de junho de 2012.

**Parágrafo quarto:** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2012, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras convenções ou aditivos firmados pelas partes.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - DAS EMPRESAS CONCORDATÁRIAS E FALIDAS

As empresas concordatárias e a massa falida que continuarem a operar deverão, previamente, negociar com a entidade sindical dos empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

### CLÁUSULA SEXTA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Nos comprovantes de pagamento - contracheques e recibos - deverão constar a identificação do empregado e do empregador, o mês de referência, as importâncias pagas, os respectivos títulos, os descontos feitos, com a indicação de sua razão ou destino e os valores dos recolhimentos do INSS e FGTS.

**Parágrafo primeiro.** No caso de empregado comissionista, este receberá mensalmente, contra recibo de seu empregador, relatório circunstanciado das vendas do mês, no qual deverá constar o valor individual de cada venda, percentual de comissão, valor das comissões, retornos de financiamento, prêmios, bônus, "gueltas" e outras formas de remuneração adotadas, bem como a anotação das vendas canceladas e descontos sobre as comissões.

**Parágrafo segundo.** Faculta-se às empresas o fornecimento, por meio eletrônico, do relatório mensal de vendas previsto no parágrafo anterior, onde o empregado confirmará eletronicamente o seu recebimento. Para tanto o empregado deverá ter seu e-mail corporativo previamente cadastrado, o qual constará também da ficha/termo de registro deste. O encaminhamento far-se-á mensalmente em horário comercial.

### CLÁUSULA SÉTIMA - DA MORA SALARIAL

Aos salários não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento, serão devidos com juros moratórios de 0,50% (cinquenta centésimo por cento) ao dia.

## **CLÁUSULA OITAVA - DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais havidas a partir do mês de junho/2012, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser pagas até a data para o pagamento dos salários do mês de outubro/2012 sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - DOS CHEQUES SEM FUNDO**

Os empregados não poderão sofrer descontos dos salários em decorrência de cheques sem fundos recebidos em função de cobrança, caixa ou vendas, desde que comprovadamente tenham cumprido as normas da empresa, das quais tenha prévia ciência, expressa em documento por eles assinados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DOS DESCONTOS**

Os empregadores poderão descontar dos salários de seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros e relativas a planos de saúde, vales-farmácia e bolsas de estudo.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO EMPREGADO SUBSTITUTO**

O empregado que passar a exercer a função de outro empregado despedido, transferido ou promovido, terá direito em perceber salário igual ao daquele com o menor salário na função, excluindo-se as vantagens pessoais.

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

### **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que atuarem em funções de caixa, recebendo e pagando valores, terão uma tolerância mensal de 20% (vinte por cento), do piso salarial para suporte de diferenças apuradas em "quebra de caixa".

### **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, conforme definido em lei, será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário-hora diurno.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

**Parágrafo primeiro:** A eliminação dos agentes insalubres devidamente comprovada pela adoção das medidas legais necessárias, desobriga o empregador de pagar o adicional de insalubridade, não havendo falar-se em direito adquirido.

**Parágrafo segundo:** A inobservância pelo empregador da legislação no que diz respeito às normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, como, por exemplo a não elaboração do PPRA, PCMSO ou não submissão do empregado aos exames periódicos necessários, responsabilizam objetivamente o empregador.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMISSIONISTAS

Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida na cláusula 3ª retro, quando suas comissões não ultrapassarem no mês aquele valor.

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

**Parágrafo segundo:** Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano, a contar de janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se -á a média das comissões, corrigida nos 12 (doze) meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos 12 (doze) meses anteriores ao período de gozo.

**Parágrafo terceiro:** Para pagamento dos salários correspondentes a licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões.

**Parágrafo quarto:** É vedada a inclusão de 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 número de domingos e feriados no mês correspondente.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas que optarem por celebrar Acordos Coletivos de Trabalho para a participação dos empregados nos lucros ou resultados do empregador obedecerão os seguintes critérios, entre outros que forem regular e legalmente acordados:

**a)** O acordo para adoção do PPR/PLR será celebrado mediante realização de assembleia dos empregados, com participação do SINCOMAR, sendo dispensada nova assembleia em caso de renovação nos termos da cláusula 66ª;

**b)** A participação nos lucros ou resultados (PPR/PLR) não substitui e nem complementa a remuneração devida a qualquer EMPREGADO, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não ficando incorporado como direito adquirido ao EMPREGADO depois de escoado seu prazo de vigência.

**c)** Não serão contemplados pelo PPR/PLR os empregados terceirizados, promotores de venda e os contratados para trabalhos eventuais;

**d)** O pagamento da participação nos lucros e resultados não se dará em substituição a qualquer outro benefício anteriormente concedido aos EMPREGADOS;

**e)** Dois empregados com remunerações/condições de trabalho equivalentes não poderão receber valores diferentes/desproporcionais a título de PLR/PPR desde que alcançadas as metas estipuladas;

**f)** Qualquer pagamento a título de PLR/PPR não poderá ser feito em período inferior ao fixado em lei – seis meses;

**g)** Para todos os efeitos será considerado mês completo quinze ou mais dias trabalhados no mesmo mês durante o

período de apuração;

**h)** As metas a serem atingidas serão fixadas objetivamente e de acordo com os interesses do empregador, mas desde que não contrariem dispositivo de lei ou os princípios da legalidade, moralidade e razoabilidade;

**i)** A instituição de comissão de empregados representantes dos empregados será feita mediante eleição direta, sendo os representantes do empregador por estes indicados livremente. O exercício das funções não garante ao empregado estabilidade no emprego, salvo se comprovado que este foi efetivamente despedido em razão do exercício do mesmo.

**Parágrafo único.** Restam inaplicáveis as normas ora pactuadas às empresas que na data da assinatura da presente, já tenham celebrado Acordo de participação para o exercício de 2012.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS CRECHES**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros de empregados 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 o parágrafo primeiro do Art. 389 da CLT, ou reembolsarão os valores pagos mensalmente pela empregada a este título. Igual direito é assegurado ao pai que comprovadamente tenha a guarda do filho em período de amamentação.

**Parágrafo único:** Os empregadores concederão às empregadas que estiverem em período de amamentação, licença de 30 (trinta) minutos em cada período de trabalho, ou, a critério da empregada, intervalo único de 1 (uma) hora, sem prejuízo de seus vencimentos, pelo período de 3 (três) meses após o retorno da licença maternidade ou enquanto durar o período de amamentação conforme determinação médica.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência só será válido se celebrado com expressa menção de data de início e com a assinatura do empregado nela aposta, anotada em Carteira de Trabalho, com a entrega de cópia de igual teor ao empregado, mediante recibo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO**

As Carteiras de Trabalho serão anotadas e devolvidas, mediante recibo, imediatamente aos empregados quando da sua admissão ao emprego, e nelas serão registradas sua função, remuneração, dia em que recairá o repouso semanal e os percentuais de comissão ajustadas.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO FUNDAMENTO DA DESPEDIDA**

Na despedida por justa causa, o empregador deverá informar, por escrito, o motivo justificador do ato de rescisão do contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA RESCISÃO DE CONTRATO**

O empregador pagará as verbas rescisórias e providenciará a baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado no prazo máximo de 10 (dez) dias, em caso de dispensa imediata, e no prazo de 24 (vinte e quatro) horas em caso de cumprimento de aviso prévio, bem como providenciará a homologação perante o órgão competente da rescisão em caso de empregado que conte com 1 (um) ano ou mais de trabalho para o mesmo empregador ou tenha se demitido, sob pena de pagamento de salários até a data do efetivo acerto de contas, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além da incidência da multa prevista no Art. 477, parágrafo 8º da CLT.

**Parágrafo primeiro:** Quando o empregado optar pelo cumprimento do aviso prévio sem a redução diária das 2 (duas) horas, o empregador deverá efetuar a quitação das verbas rescisórias no dia seguinte, ou seja, no 24º (vigésimo quarto) dia.

**Parágrafo segundo:** Em se tratando de empregado comissionista, deverá constar no verso da rescisão a relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices usados nas correções.

**Parágrafo terceiro:** As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas no ato da homologação em dinheiro, cheque visado ou administrativo, ou ainda através de depósito bancário, com a efetiva comprovação documental do crédito disponível em conta somente de segunda à quinta-feira. Nas sextas-feiras e vésperas de feriados os pagamento só serão aceitos em dinheiro. Aos analfabetos os pagamento só poderão ser efetuados em dinheiro conforme dispõe o Art. 477, parágrafo 4º, da CLT.

**Parágrafo quarto:** Independente da modalidade utilizada para o pagamento da rescisão, esta deverá ser homologada nos prazos previstos no *caput* da presente cláusula, sob pena de pagamento das multas ora previstas.

**Parágrafo quinto:** O empregador terá prazo de 5 (cinco) dias para proceder a rescisão complementar, contados da publicação pelo Governo Federal do índice oficial de reajuste, ou da celebração da CCT, ou de Termo Aditivo, que vier a corrigir o salário. Inadimplido o prazo, incorrerá nas multas acima mencionadas.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio dado pelo empregador ao empregado será proporcional ao tempo de serviço, considerando-se o mínimo de 30 (trinta) dias e o máximo de 120 (cento e vinte dias), ou de acordo com a seguinte tabela:

Tempo de serviço	Nº dias aviso	Tempo de serviço	Nº dias aviso
Até 01 ano	30 dias	Acima 16 anos	78 dias
Acima 01 ano	33 dias	Acima 17 anos	81 dias
Acima 02 anos	36 dias	Acima 18 anos	84 dias
Acima 03 anos	39 dias	Acima 19 anos	87 dias
Acima 04 anos	42 dias	Acima 20 anos	90 dias
Acima 05 anos	45 dias	Acima 21 anos	93 dias
Acima 06 anos	48 dias	Acima 22 anos	96 dias
Acima 07 anos	51 dias	Acima 23 anos	99 dias
Acima 08 anos	54 dias	Acima 24 anos	102 dias
Acima 09 anos	57 dias	Acima 25 anos	105 dias
Acima 10 anos	60 dias	Acima 26 anos	108 dias
Acima 11 anos	63 dias	Acima 27 anos	111 dias
Acima 12 anos	66 dias	Acima 28 anos	114 dias
Acima 13 anos	69 dias	Acima 29 anos	117 dias
Acima 14 anos	72 dias	Acima 30 anos	120 dias
Acima 15 anos	75 dias		

**Parágrafo primeiro** – No caso de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, com redução de 02 (duas) horas diárias, ou 23 (vinte e três) dias corridos, com redução de 07 (sete) dias, nos termos do art. 488 da CLT,

cuja opção ficará a critério do empregado, sendo que os dias adicionais de aviso prévio (conforme tabela acima) deverão ser indenizados, garantindo-se a integração no tempo de serviço para todos os efeitos legais, devendo constar como data do desligamento na carteira de trabalho o último dia do aviso indenizado, como dispõe a Instrução Normativa SRT-MTE nº 15/2010.

**Parágrafo segundo** – O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os salários dos dias em que trabalhou no período.

**Parágrafo terceiro** – É vedado ao empregador determinar ao empregado cumprir o aviso prévio em casa, devendo em tal hipótese, indenizar o respectivo período.

**Parágrafo quarto** – O empregado comissionista que cumprir o aviso prévio (com jornada diária reduzida ou durante sete dias corridos) terá de receber pelas horas ou pelos dias em que estiver dispensado por força do aviso prévio, apurando-se a média das comissões por hora ou por dia, conforme o caso.

**Parágrafo quinto** – Em caso de cumprimento do aviso prévio durante 23 (vinte e três) dias, o acerto deverá ser efetuado no dia imediatamente posterior ao 23º (vigésimo terceiro) dia. No caso de cumprimento de 30 (trinta) dias de aviso, o pagamento da rescisão dar-se-á no prazo máximo de 01 (um) dia útil após o término do aviso prévio, independentemente do pagamento dos dias adicionais.

## **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão admitidos sempre com o vínculo de emprego e com submissão às disposições mínimas de proteção da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ainda que sua contratação se faça mediante convênio da empresa com organismos ou entidades assistenciais, ressalvado o caso da contratação de menores aprendizes que será regulada nos termos da legislação vigente - Lei nº 10.097 de 29 de dezembro de 2000.

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

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de valores de caixa será feita na 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.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS GESTANTES**

A empregada gestante terá estabilidade no emprego desde o início da gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença previdenciária.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO SERVIÇO MILITAR**

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



## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA GARANTIA DO EMPREGO AO APOSENTADO

Será assegurado o emprego, nos 12 (doze) meses que antecedem o implemento do tempo necessário à aposentadoria, ao empregado que tiver, no mínimo 05 (cinco) anos de serviço prestado à empresa, ressalvando-se a ocorrência de justa causa. Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade (65 anos para o homem e 60 para a mulher) e por tempo de serviço (35 anos para o homem e 30 anos para a mulher).

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

### DURAÇÃO E HORÁRIO

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA

As jornadas de trabalho para todos os empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo, independente da jornada individual contratada, salvo aqueles que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento, será de 08 (oito) horas diárias de segunda à sexta-feira e de 04 (quatro) horas aos sábados, observando-se como horário regular das 08:00hs às 18:00hs de segunda à sexta-feira, e das 08:00hs às 12:00hs aos sábados.

**Parágrafo primeiro:** É facultada a utilização da mão-de-obra dos empregados para o trabalho extraordinário aos sábados, observando o máximo legal de 02 (duas) horas, ficando proibida a utilização do trabalho dos empregados após às 14:00hs, salvo a elaboração de Acordo Coletivo de Trabalho, com a participação do sindicato profissional, para o trabalho excepcional em eventos promocionais;

**Parágrafo segundo:** As horas excedentes à oitava hora diária de segunda à sexta-feira e da quarta hora ao sábado serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 85% (oitenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem as 40 (quarenta) mensais;

**Parágrafo terceiro:** Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, treinamentos e cursos realizados fora do horário normal de trabalho e que tenham caráter meramente informativo/administrativo;

**Parágrafo quarto:** Para o cálculo do adicional de hora extra, salvo do empregado sujeito a turnos ininterruptos de revezamento, será considerado o valor ganho no mês - soma dos salários fixo e variável, dividido por 220 (duzentos e vinte) horas;

**Parágrafo quinto:** Aplica-se aos empregados comissionistas o disposto nos itens anteriores;

**Parágrafo sexto:** Pela infringência do disposto no parágrafo primeiro da presente cláusula, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a R\$ 300,00 (trezentos reais) por sábado trabalhado sem a devida regulamentação, valor esse que reverterá 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) em favor do sindicato profissional. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com tal infringência. Em caso de reincidência, a multa ora prevista será devida em dobro.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA PRORROGAÇÃO/COMPENSAÇÃO DE JORNADA E ALTERAÇÃO DE HORÁRIO



Fica possibilitada a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho para a compensação de horas extraordinárias, a qual dependerá da realização de assembleia profissional específica, com a participação do SINCOMAR, para tal finalidade, oportunidade em que serão fixados os critérios para a compensação.

**Parágrafo primeiro:** A jornada regular dos sábados poderá ser suprimida integralmente e compensada com o acréscimo da jornada diária - de segunda à sexta-feira, observando-se uma jornada diária regular nunca superior a

08:48 (oito horas e quarenta e oito minutos), mediante a celebração de Acordo específico. A compensação dar-se-á de forma integral e independará de aumento salarial. O trabalho aos sábados destinados à compensação, ainda que em regime extraordinário, torna nulo o acordo coletivo celebrado.

**Parágrafo segundo:** As horas extraordinárias não compensadas serão pagas regularmente com os adicionais convencionais.

**Parágrafo terceiro:** Continuam aplicáveis à compensação de jornada de trabalho as disposições legais que não sejam conflitantes com o ora negociado.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO INTERVALO PARA LANCHE

Os intervalos de quinze minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado, sendo desnecessária a sua anotação em controle de jornada.

**Parágrafo primeiro:** O abuso de direito por parte do empregado no gozo do intervalo para descanso e alimentação é causa ensejadora de advertência escrita.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO CONTROLE DE FREQUENCIA DE TRABALHO

Os empregadores utilizarão obrigatoriamente controles de frequência de seus empregados mediante livros, cartões ou fichas de ponto ou por meio eletrônico, inclusive aos empregados que prestam serviços externos.

**Parágrafo primeiro.** Excluem-se da presente disposição apenas os empregados detentores de cargos de gerência, bem como os vendedores praticistas, considerados como tais os vendedores externos que não tenham que comparecer diariamente na sede da empresa.

**Parágrafo segundo.** Os empregadores que adotarem a utilização de ponto eletrônico fornecerão aos empregados, no final de cada mês, a segunda via do espelho de ponto.

**Parágrafo terceiro.** Em observância à Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, autoriza-se às empresas, mediante a celebração do devido acordo coletivo com assistência do SINCOMAR, a adoção de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, em substituição ao sistema de ponto eletrônico anteriormente regulamentado pela portaria 1510/2009.



### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO ABONO DE FALTAS AO VESTIBULANDO

Aos empregados estudantes que prestarem vestibular, desde que comprovarem a prestação de exames na cidade em que trabalhem ou residem, é assegurado o abono do dia de trabalho.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOS ESTUDANTES

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a situação de regularidade escolar e que manifestem o desinteresse pela citada prorrogação.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO CARNAVAL

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO TRABALHO AOS DOMINGOS

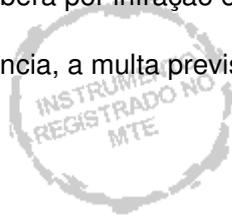
Fica proibida a utilização da mão-de-obra dos empregados para o trabalho em domingos ou feriados locais ou nacionais, salvo mediante Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com o Sindicato Profissional regulando o trabalho em ocasiões promocionais, resguardando-se neste caso o pagamento das horas extras com o adicional de 100% (cem por cento) além do gozo do repouso semanal na semana subsequente.

**Parágrafo primeiro:** Assegura-se a possibilidade, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, da utilização da mão-de-obra dos empregados em ocasiões promocionais, em até três domingos durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, além dos domingos para funcionamento na Feira Agropecuária - Expoingá, e Festival Nipo-brasileiro, em datas e horários a serem definidos entre a entidade sindical profissional e os empregadores interessados, observando-se o pagamento das horas trabalhadas com adicional de 100%, independente do gozo do repouso semanal;

**Parágrafo segundo:** Eventual negociação no sentido de regulamentar o trabalho aos domingos, ou nos sábados após às 12:00hs, por se tratar de matéria de interesse de todos os integrantes de ambas as categorias envolvidas, necessariamente dependerá de elaboração de Termo Aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho, observadas as formalidades legais e desde que comprovada a real necessidade/viabilidade técnica e econômica do segmento patronal, bem como do real interesse da categoria profissional envolvida, que será consultada em assembléia específica;

**Parágrafo terceiro:** Pelo descumprimento da presente cláusula, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a R\$ 300,00 (trezentos reais) por domingo ou feriado trabalhado sem a devida regulamentação, valor esse que reverterá 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) em favor do sindicato profissional. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com tal infringência;

**Parágrafo quarto:** Em caso de reincidência, a multa prevista no parágrafo terceiro será devida em dobro.



## FÉRIAS E LICENÇAS

### REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO 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 referido adicional, o empregado poderá, a seu critério, converter em dinheiro 1/3 (um terço) do período das férias que irá gozar.

**Parágrafo primeiro:** Rescindindo o contrato por pedido de demissão ao empregado, sem computar o prazo do aviso prévio e menos de 12 (doze) meses de serviço à empresa, serão devidas férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração de tempo igual ou superior a 14 (quatorze) dias.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA ALIMENTAÇÃO

O empregador que não dispuser de cantina, refeitório ou convênio alimentação, destinará local em condições de

higiene e capacitado para o preparo e ingestão da alimentação pelos empregados.

**Parágrafo primeiro:** Quando o empregado laborar para o empregador em regime extraordinário, após às 19:00hs, inclusive em balanços, a empresa fornecerá ao empregado uma refeição tipo marmitex, acompanhada de um refrigerante, ou o valor em dinheiro equivalente a 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do valor do piso salarial da cláusula 3ª, para cada jornada de trabalho extraordinária.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DOS 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.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DOS UNIFORMES**

A vestimenta considerada essencial à atividade, ou padronizada pela empresa, será por ela fornecida, sem qualquer custo ou cobrança, direta ou indireta.



## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOS ATESTADOS E DOS AFASTAMENTOS**

Só serão aceitos para justificação de ausências ao trabalho os atestados médicos, odontológicos ou fisioterápicos assinados por profissional habilitado e desde que não contenham emendas ou rasuras. Havendo rasuras ou emendas no atestado, no ato da entrega deste será o empregado cientificado por escrito, e mediante contra-fé, da irregularidade existente.

**Parágrafo único:** Os(As) empregados(as) terão abonadas as faltas e atrasos ao trabalho para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos inválidos, menores de dezoito anos, ou de pessoa que estiver sob a sua guarda/dependência, desde que devidamente comprovados por atestado/declaração médica, limitados a 20 (vinte) dias na vigência da presente Convenção Coletiva.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO QUADRO DE AVISOS**

Os empregadores destinarão local visível e de acesso permanente aos seus empregados para, em seus estabelecimentos, serem divulgados avisos e comunicações da entidade sindical dos empregados, porém, não será permitida a fixação de matéria de natureza político-partidária, ou que contenham ataques a quem quer que seja.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA COMISSÃO MISTA**

Fica instituída uma comissão mista, composta de 06 (seis) membros designados sendo 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 convenientes a alteração desta sempre que entenda conveniente, seja para alterar ou eliminar qualquer de suas disposições, seja para criar nova. Poderão, também, empregados e/ou empregadores, submeterem à Comissão problemas decorrentes da relação de emprego, para tentativa de conciliação.

## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA RAIS

Os empregadores 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 aos órgãos oficiais competentes.

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas integrantes da categoria econômica representada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher através de guias próprias em favor do SINDICATO DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS NO ESTADO DO PARANÁ-SINCODIV, a Contribuição Assistencial Patronal, fixada em Assembléia Geral Extraordinária, vencível no dia 31 de outubro de 2012.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (REVERSÃO SALARIAL)

Por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária, para a qual todos os integrantes foram legalmente convocados, restou autorizada a cobrança da taxa de contribuição assistencial. O desconto da verba ora prevista se faz no estrito interesse da categoria profissional e se destina a financiar a atividade sindical desenvolvida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, principalmente as atividades voltadas para a assistência aos membros da categoria e viabilização das negociações coletivas.

**Parágrafo primeiro.** A reversão salarial, de todos os integrantes da categoria, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, independentemente de filiação ou não a este Sindicato, será devida conforme tabela regressiva, cujo percentual máximo é de 8% (oito por cento), sobre a remuneração “per capita” do empregado, excluindo-se as diferenças salariais havidas a partir do mês de junho de 2012, sendo que o valor do desconto não poderá exceder R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais) por empregado e deverá ser descontado pelo empregador na folha de pagamento do mês de outubro/2012 e recolhido ao SINCOMAR até o dia 10/novembro/2012.

**Parágrafo segundo.** Em se tratando de empregado comissionado, o desconto previsto no parágrafo anterior dar-se-á sobre a média das variáveis (comissões e RSRs) auferidas nos últimos 03 (três) meses imediatamente anteriores ao do desconto. No caso de empregado que recebe salário misto ou seja, fixo acrescido de comissões, observar-se-á, igualmente, quanto a parte variável da remuneração, a média dos últimos 03 (três) meses, bem como o teto máximo e a não incidência do desconto sobre as diferenças salariais havidas a partir do mês de junho/2012, conforme previsão contida no parágrafo anterior.

**Parágrafo terceiro.** Aos empregados admitidos anteriormente a julho/2012 será devido o desconto da taxa de reversão no percentual máximo de 8%. Aos demais empregados admitidos na vigência do presente instrumento coletivo, ou seja, entre 1º/junho/2012 até 31/maio/2013, os descontos serão devidos observando-se a seguinte tabela regressiva:

Mês de desconto	Percentual	Mês de desconto	Percentual
jun/2012	8,00%	dez/2012	3,98%
jul/2012	7,33%	jan/2013	3,31%
ago/2012	6,66%	fev/2013	2,64%
set/2012	5,99%	mar/2013	1,97%
out/2012	5,32%	abr/2013	1,30%

nov/2012

4,65%

mai/2013

0,63%

**Parágrafo quarto.** Para cálculo do desconto da reversão salarial ora tratada considerar-se-á, para efeito de apuração, o mês posterior à admissão do empregado.

**Parágrafo quinto.** O empregado que já teve descontada a contribuição assistencial, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, no período de vigência do presente instrumento, ficará isento de novo desconto, devendo a empresa comprovar tal situação perante a tesouraria da Entidade Sindical, no prazo máximo de 05 (cinco) dias antes do vencimento da obrigação.

**Parágrafo sexto.** Nos casos em que não tenha havido o recolhimento da reversão salarial por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, face o atraso no fechamento da Convenção/Acordo, a reversão salarial deverá ser recolhida no ato do pagamento do complemento da rescisão, observando-se a base remuneratória do empregado e as disposições contidas nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro da presente cláusula.

**Parágrafo sétimo.** Faculta-se aos empregados não associados a oposição ao desconto em folha de pagamento da reversão salarial/contribuição assistencial/contribuição negocial, a qual necessariamente dar-se-á no prazo de 10 (dez) dias contados do registro do presente Instrumento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. A oposição dar-se-á individualmente mediante apresentação, pelo empregado opositor, de carta de oposição devidamente assinada, diretamente na sede do SINCOMAR, da qual deverá constar necessariamente o nome completo do empregado, o número de inscrição no PIS, a razão social do empregador, o número de inscrição no CNPJ/MF e o endereço deste. A oposição poderá ser enviada por meio postal desde que igualmente assinada, com firma reconhecida e AR - aviso de recebimento discriminando o conteúdo da correspondência, considerando-se a data da postagem como sendo da apresentação da oposição.

**Parágrafo oitavo.** O empregador somente se desobriga do recolhimento da reversão salarial mediante a apresentação, pelo empregado, do “recibo ou comprovante de entrega da carta de oposição” fornecido pelo SINCOMAR, ou pela apresentação do AR referente à postagem da carta de oposição na forma como previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo nono.** É vedado ao empregador ou seus representantes, assim considerados os gerentes, prepostos, pessoal da área de recursos humanos de escritório de contabilidade terceirizado, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo-lhes vedado, ainda, a elaboração de modelo de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

**Parágrafo décimo.** O empregador ou seus representantes que descumprirem a determinação do parágrafo anterior poderão ser responsabilizados, ficando submetidos a sanções administrativas e civis cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial por empregado opositor, a qual reverterá em favor do SINCOMAR.

**Parágrafo décimo primeiro.** O SINCOMAR divulgará o presente Instrumento normativo e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal ou ao empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições ora fixadas, eis que se tratam de contribuições definidas pela assembleia da categoria profissional e sem a interferência/participação patronal.

**Parágrafo décimo segundo.** Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador assume o ônus pelo descumprimento, responsabilizando-se pessoalmente pelo cumprimento da obrigação principal acrescida da multa no importe de 10% (dez por cento) para pagamento até o 30º (trigésimo) dia após o vencimento, e após, multa de 100% (cem por cento), acrescido ainda de correção monetária, bem como juros de mora a razão de 1% (um por cento) ao mês, que reverterá em favor do SINCOMAR, sendo vedado qualquer desconto do empregado.



## DISPOSIÇÕES GERAIS

### REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alteração da legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário,

as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adição de medidas que julguem necessárias com relação às cláusulas 3ª, 4ª e 5ª, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Os acordos coletivos de trabalho que venham a ser celebrados durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho e desde que não tragam ônus aos empregados, mas apenas benefícios, como os ACTs para concessão de cesta-básica, supressão de jornada aos sábados, participação nos lucros/resultados, entre outros, dispensarão a realização de assembléia específica. Neste caso os referidos ACTs serão posteriormente referendados pela assembléia geral da categoria a ser realizada para autorização da celebração da CCT 2013/2014. Tal disposição atende a decisão tomada na Assembleia Geral da categoria realizada no último dia vinte e dois de abril de dois mil e doze, onde todos os comerciários representados, associados ou não, foram formalmente convocados.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA PENALIDADE**

Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas do presente instrumento, excluídas aquelas que já tenham penalidade específica, incidirá o empregador no pagamento de multa no valor equivalente ao do piso salarial por infração cometida.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO**

No ato da homologação e/ou quitação de haveres rescisórios, a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta de 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO CONTRA A GRIPE "A" E OUTRAS DOENÇAS**

Em cumprimento a recomendação do Ministério Público do Trabalho e considerando-se que mesmo passado o risco iminente de contaminação da Gripe "A", vivemos sob o risco de contaminação de várias outras formas de moléstias infectocontagiosas, o que é potencializado justamente em razão do clima típico de nossa região e visando resguardar a saúde dos empregados e clientes, os empregadores observarão as seguintes medidas de higiene:

- a) Disponibilizar álcool em gel concentração de 70% (setenta por cento) em quantidade suficientes para a higienização das mãos dos empregados, terceirizados e clientes em todos os estabelecimentos e no local do evento;
- b) Disponibilizar nos banheiros, destinados aos clientes ou empregados, sabão líquido e toalha de papel descartável para a higienização das mãos; e
- c) Evitar a aglomeração de clientes e empregados em ambientes fechados sem ventilação adequada.

**LEOCIDES FORNAZZA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA**

**LUIS ANTONIO SEBEN**  
**VICE-PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICU**



