

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si ajustam, de um lado, representando os EMPREGADORES, o SINDICATO DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS NO ESTADO DO PARANÁ - SINCODIV, e de outro representando os EMPREGADOS, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS CONCESSIONÁRIAS DE VEÍCULOS, MÁQUINAS E IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS DA REGIÃO OESTE DO PARANÁ, por seus Presidentes ao final assinados, devidamente autorizados pelas respectivas assembleias gerais, tem justo e contratado firmar a presente Convenção, a se reger pelas seguintes cláusulas:

## 01 . VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 meses, iniciando em 01 (primeiro) de junho de 1.999 e com término em 31 de maio de 2000.

## 02 . ABRANGÊNCIA

A presente Convenção coletiva de Trabalho abrange todos os empregados nas empresas concessionárias de veículos, máquinas e implementos agrícolas, representados pelo sindicato obreiro, dentro de sua base territorial, compreendida pelos seguintes municípios: Cascavel, Toledo, Assis Chateaubriand, Palotina, Marechal Cândido Rondon, Terra Roxa, Guaira, Vera Cruz do Oeste, Santa Helena, Missal, Céu Azul, Medianeira, Matelândia, São Miguel do Iguaçu, Santa Terezinha de Itapu, Foz do Iguaçu, Capitão Leonidas Marques, Três Barras do Paraná, Guaraniaçu e Corbélia.

## 03 . REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários vigentes em 01 de junho de 1.998, serão reajustados em 01 de junho de 1.999, com a aplicação do percentual de 3,19% (três inteiros e dezenove centésimos por cento)

3.1) Aos empregados admitidos após 01 de junho de 1.998, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUN/98	3,19%
JUL/98	3,19%
AGOSTO/98	3,19%
SETEMBRO/98	3,19%
OUTUBRO/98	3,19%
NOVEMBRO/98	1,85%
DEZEMBRO/98	1,58%
JANEIRO/99	1,32%
FEVEREIRO/99	1,05%
MARÇO/99	0,79%
ABRIL/99	0,52%
MAIO/99	0,26%



### 3.2) COMPENSAÇÕES

A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador em junho/98.

Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade ( na forma da Instrução Normativa nº 4 do TST, alínea XXI)

3.3) As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrente no mês de junho/99.

3.4) As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho/99, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras, de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

### 04 . PISO SALARIAL

Assegura-se a partir de 01 de junho de 1.999, aos empregados abrangidos pela presente Convenção coletiva, os seguintes pisos salariais:

a) Aos empregados que trabalham na copa, cozinha, limpeza, portaria, contínuos e "Oficce-Boys", fica assegurado o piso salarial de R\$ 248,00 (duzentos e quarenta e oito reais);

b) Aos empregados que trabalham nas demais funções fica assegurado o piso salarial de R\$ 279,00 (duzentos e setenta e nove reais).

### 05 . QUADRO DE AVISO.

As empresas destinarão local visível e de acesso permanente a seus empregados para em seu estabelecimentos serem divulgados avisos e comunicações do Sindicato dos Empregados, não sendo permitida a afixação de material de natureza político partidária ou que contenha ataques a quem quer que seja.

### 06 . COMISSÃO MISTA.

Fica instituída uma Comissão Mista composta de 6 (seis) membros, designados 03 (três) pela Entidade Sindical dos Empregadores e 03 (três) pelo Sindicato dos Empregados.

A comissão estudará e decidirá as dúvidas que surjam na interpretação da Convenção e proporá aos convenientes a alteração desta Convenção sempre que entenda seja conveniente alterar ou eliminar qualquer de suas disposições ou criar novas.

Poderão, também, empregados e/ou empregadores, submeterem à Comissão problemas decorrentes da relação de trabalho para tentativa de conciliação.



## **07 . ADICIONAL DE HORAS EXTRAS.**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) até um limite de 20 (vinte) prestadas no mês; 85% (oitenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) até 40 (quarenta mensais), e de 100% (cem por cento) para as que excederem a 40 (quarenta) horas mensais).

**Parágrafo Primeiro.** Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, treinamentos e cursos realizados fora do horário normal de trabalho.

**Parágrafo Segundo.** Não serão considerada extras as horas de trabalho dedicados a reuniões de CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - e a Treinamentos e Cursos aos quais o empregado não esteja obrigado a realizar.

**Parágrafo Terceiro.** Aplica-se aos comissionados o disposto nos parágrafos primeiro e segundo.

**Parágrafo Quarto.** Para o cálculo do adicional de horas extras do empregado comissionado será considerado o valor do ganho no mês dividido por 220 (duzentos e vinte horas)

## **08 . ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, como conceituado em lei, será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário da hora diurna.

## **09 . CARGA HORÁRIA DE TRABALHO**

Fica mantida a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 8 (oito) horas diárias de trabalho.

## **10 . ESTUDANTE**

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

## **11 . CARNAVAL**

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

## **12 . PRORROGAÇÃO DE HORÁRIOS**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordos Coletivos de Trabalho entre a entidade Sindical Obreira e as Empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT, e manifestada por escrito por parte dos empregados interessados.



### 13 . CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO

As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões ou ficha ponto, inclusive aos empregados que prestem serviços externos.

### 14 . ATESTADOS

Só serão aceitos para justificação de ausências ao trabalho os atestados médicos ou odontológicos da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, da Empresa ou organização por ela contratada.

**Parágrafo Único.** Nas empresas que utilizarem mão de obra feminina, as enfermarias ou caixa de primeiros socorros deverão conter absorvente higiênicos para ocorrência de emergências.

### 15 . ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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

### 16 . ADMISSÃO DE MENORES

Os menores serão admitidos sempre com vínculo empregatício e com submissão as disposições mínimas de proteção da Convenção Coletiva de Trabalho, ainda que sua contratação se faça mediante convênio da empresa com organismo ou entidade assistencial.

### 17 . ADICIONAL DE FÉRIAS

As férias serão remuneradas com adicional de 1/3 (um terço) sobre o valor do salário independentemente de serem proporcionais, integrais, indenizadas de forma simples ou em dobro.

Sem prejuízo do adicional, o empregado, poderá, se quiser, converter em dinheiro 1/3 (um terço) do período de férias que irá gozar.

**Parágrafo Único .** Rescindido o contrato por pedido de demissão, serão devidas ao empregado férias proporcionais a razão de 1/12 avos por mês ou fração igual ou superior a 14 dias.

### 18 . CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência só será válido se celebrado com expressa menção da data de início datilografada e com a assinatura do empregado nela aposta, anotado em Carteira de Trabalho, com entrega de cópias de igual teor ao empregado, sob recibo.

### 19 . ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO

As carteira de trabalho serão anotadas e devolvidas aos empregados, mediante recibo até 48 ( quarenta e oito) horas após a sua admissão ao emprego e nelas serão registradas sua função, remuneração, repouso semanal e percentuais de comissão eventualmente pagas.



Handwritten signature and scribble in the bottom right corner of the page.

## 20 . COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Nos comprovantes de pagamento, contra-cheques ou 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. No caso do empregado comissionista deverá constar, ainda, o valor das vendas do mês sobre as quais foram calculadas as comissões e o repouso semanal remunerado.

**Parágrafo Único.** As empresas concederão aos empregados, até o dia 20 (vinte) de cada mês, adiantamento salarial de 45% (quarenta e cinco por cento) do respectivo salário nominal, desde que o empregado tenha laborado durante a primeira quinzena do mês correspondente ao adiantamento salarial

## 21 . FUNDO DE GARANTIA.

No ato da homologação ou de quitação de haveres rescisórios a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta do fundo de garantia, constando a situação dos depósitos e rendimento, inclusive o trimestre anterior ao rompimento do vínculo, salvo motivo de força maior do agente financeiro.

## 22 . FUNDAMENTO DA DESPEDIDA.

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

## 23 . AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30 (trinta) dias para o empregado que conta com até 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, e depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue:

- a) de 05 a 10 anos de serviço na empresa 45 dias;
- b) de 10 a 15 anos de serviço na empresa 60 dias;
- c) de 15 a 20 anos de serviço na empresa 75 dias;
- d) de 20 a 25 anos de serviço na empresa 90 dias;
- e) de 25 a 30 anos de serviço na empresa 105 dias;
- f) acima de 30 anos de serviço na empresa 120 dias;

**Parágrafo Único .** O empregado que, no curso do cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, comprovar ter obtido novo emprego, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo dita liberação ser manifestada por escrito e com assistência do Sindicato Obreiro.

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

## 24 . MORA SALARIAL

Os salários não pagos até o 5º dia útil posterior a seu vencimento, serão devidos com juros moratórios de 0,50 % por dia.



## 25 . ALIMENTAÇÃO

1) Locais apropriados: a empresa que não dispuser de cantina, refeitório ou convênio para alimentação, destinará local em condições de higiene e capacitado para o preparo e ingestão da alimentação pelos empregados.

2) Lanches: quando houver prestação de horas extras, após excedidos 45 (quarenta e cinco minutos), o empregador fornecerá lanches ao empregado; havendo impossibilidade ou desinteresse, pagará aos empregados o equivalente a 3% do piso salarial

## 26 . INTERVALO PARA O LANCHE

Os intervalos de quinze minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

## 27 . CONFERENCIA DE CAIXA

A conferencia de valores de caixa será feita em presença do operador responsável, sendo este impedido de acompanhá-la não terá responsabilidade por erros ou diferenças eventualmente apuradas, ressalvada a hipótese de recusa injustificada.

## 28 . CHEQUES SEM FUNDOS

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

## 29 . QUEBRA DE CAIXA

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

## 30 . RESCISÃO DE CONTRATO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo de lei, 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.

Se o empregado convocado não comparecer no prazo legal para receber os valores da rescisão contratual, a empresa deverá no prazo máximo de 24 horas comunicar o Sindicato profissional sobre o não comparecimento do empregado.

## 31 . EMPREGADOS SUBSTITUÍDOS

Quando admitidos para função de outro despedido sem justa causa, o empregado perceberá salário igual ao daquele com menos salário na função.



A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

### **32 . GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTADO**

Será assegurado o emprego nos doze meses que antecedem o implemento do tempo necessário a aposentadoria, ao empregado que tiver, no mínimo 05 (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 homens e 60 para mulheres) e por tempo de serviço (35 anos para os homens e 30 para as mulheres)

### **33 . SERVIÇO MILITAR**

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

### **34 . ABONO DE FALTAS AOS VESTIBULANDOS**

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

### **35 . COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença ou acidente de trabalho, compreendido entre o 16º (decimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia, em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário líquido que perceberia caso estivesse trabalhando, respeitado sempre, para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

### **36 . GESTANTE.**

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

### **37 . DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AO COMISSIONISTA**

Aos empregados comissionistas será fornecido mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para pagamento das comissões e o valor do repouso semanal remunerado.

**37.1)** Assegura-se aos comissionistas o piso mínimo para registro em Carteira Profissional, o valor de R\$ 258,00 (duzentos e cinquenta e oito reais), a partir de 1º de junho de 1.999, quando suas comissões não ultrapassarem no mês o valor da garantia mínima salarial aplicável.

**37.2)** As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º Salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidos - IBGE, ou outro índice que vier substituí-lo.

**37.3)** Para o cálculo de 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



A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

média das comissões corrigidas nos 12 (doze) meses anteriores ao mês de rescisão, e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos 12 (doze) meses anteriores ao período de gozo.

**37.4) GESTANTE COMISSIONISTA** . Para pagamento dos salários correspondentes a licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito no item 37.2 desta cláusula.

**37.5)** É vedada a inclusão de parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (LEI 605/49) nos percentuais de comissão. O cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante 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

### **38 . VALE TRANSPORTE**

O vale transporte será custeado pelo empregado beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis) por cento de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens e, pelo empregador, no que exceder a parcela referida anteriormente, ficando o empregador autorizado a descontar, mensalmente, o valor da dita parcela.

**Parágrafo Único** . Não aplica-se o disposto no presente item aos casos que já disponham de condições ou práticas mais amplas ou benéficas aos trabalhadores.

### **39 . UNIFORMES**

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

### **40 . CRECHES**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência de seus filhos no período de amamentação, de acordo com o artigo 389/CLT, ou reembolsarão o valor pago pelo empregado.

### **41. ASSENTOS**

Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade laboral e nos intervalos de atendimento aos clientes.

### **42 . RAIS**

As empresas se obrigam a encaminhar à entidade sindical dos trabalhadores, uma via de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais - na mesma ocasião em que façam a entrega da RAIS aos órgãos oficiais competentes.



A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.



### 43 . CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

As empresas se obrigam descontar e recolher em favor do sindicato obreiro conveniente, a Contribuição Confederativa prevista no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, desde que estabelecida em Assembléia Geral do sindicato interessado, com notificação expressa a empresa.

### 44 . DESCONTO

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

### 45 . LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes do sindicato obreiro conveniente serão liberados do trabalho por até 06 (seis) dias sucessivos ou alternados por ano, no prazo de vigência desta convenção coletiva de trabalho, sem prejuízos de seus salários.

### 46 . RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alterações da legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho, as partes se reunirão para examinar seus efeitos para a adoção de medidas que julgarem necessárias com relação as clausula 03 e 04, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso de negociação. Para renegociação deverá o Sindicato obreiro enviar a pauta de reivindicações para renovação da CCT em vigor no mês de março de 2000.

### 47 . PENALIDADE

Incidirá multa de valor equivalente ao piso salarial no caso de descumprimento das obrigações desta Convenção Coletiva de Trabalho.

E por assim terem convencionado, firmam este instrumento em 08 (oito) vias de igual teor, forma e valor, para os fins de direito.

Curitiba/Cascavel, 24 de agosto de 1999.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS CONCESSIONÁRIAS DE VEÍCULOS, MÁQUINAS E IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS DA REGIÃO OESTE DO PARANÁ.**

**JOSÉ DAVID RHODEN.**  
Presidente

**SINDICATO DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS NO ESTADO DO PARANÁ.**

**DALTON ZENI RISPOLI**  
Presidente



**MINISTÉRIO DO TRABALHO**  
Delegacia Regional do Trabalho de Curitiba/Cascavel, 24 de agosto de 1999.  
Delegacia Regional do Trabalho de Curitiba/Cascavel, 24 de agosto de 1999.  
Curitiba, nos termos do art. 1º da C.L.T., o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivos e apreciados administrativos, não tendo sido o mérito apreciado.  
Curitiba, 02 de Setembro de 1999.

**VERA LUCIA FERREIRA LE SCUZA**  
Agente Administrativo  
Matrícula 1103788