

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2002/2003

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

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 Assembléias 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(doze) meses, a contar de 1º DE JUNHO DE 2002 a 31 DE MAIO DE 2003.

02. ABRANGÊNCIAS: 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 CHATEUBRIAND, PALOTINA, MARECHAL CÂNDIDO RONDON, TERRA ROXA, GUAÍRA, 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, CORBÉLIA.

03. REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários vigentes em 1º de Junho de 2001, serão reajustados em 1º de Junho de 2002, com a aplicação do percentual de 9,03% (nove inteiros e três centésimos por cento).

3.1. Aos empregados admitidos após 1º de Junho de 2001, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

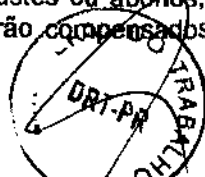
Mês/Admissão	Total Acumulado
Junho/01	9,03%
Julho/01	8,38%
Agosto/01	7,19%
Setembro/01	6,35%
Outubro/01	5,88%
Novembro/01	4,89%
Dezembro/01	3,56%
Janeiro/02	2,80%
Fevereiro/02	1,71%
Março/02	1,40%
Abril/02	0,77%
Maio/02	0,09%

3.1.1. Os percentuais aplicados sobre o salário base de JUNHO, de maneira não cumulativa.

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 de 2001. 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 4, do T.S.T., alínea XXI).

3.3. As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de Junho de 2000..

3.4. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após Junho de 2002, 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 1º de Junho de 2002, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, remunerados exclusivamente por salário fixo, PISO SALARIAL de R\$ 358,00 (trezentos e cinquenta e oito reais).

05. QUADRO DE AVISOS: As empresas destinarão local visível e de acesso permanente a seus empregados para, em seus estabelecimentos, serem divulgados avisos e comunicações da Entidade Sindical dos Empregados, porém, não será permitida a afixação de matéria de natureza político - partidária ou que contenham ataques a quem quer que seja.

06. COMISSÃO MISTA: Fica instituída uma Comissão Mista, composta de 06(seis) membros, designados 03(três) pela entidade sindical dos empregados e 03(três) pela entidade sindical 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 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) 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 a 40(quarenta) mensais.

§ 1º - Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, treinamentos e cursos realizados fora do horário normal de trabalho;

§ 2º - Não serão consideradas extras as horas de trabalho dedicadas a reuniões de CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e a treinamentos e cursos a que o empregado não esteja obrigado;

§3º - Aplica-se aos comissionistas o disposto nos parágrafos primeiro e segundo;

§4º - Para o cálculo do adicional da hora extra do 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-hora diurno.

09. CARGA HORÁRIA DE TRABALHO: É mantida a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 08 (oito) horas diárias de trabalho.

10. 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.

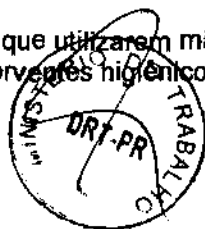
11. CARNAVAL: Não haverá expediente e respectivo trabalho na terça-feira de carnaval.

12. PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO: 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 fichas-ponto, inclusive aos empregados que prestam serviços externos.

14. ATESTADOS: Serão aceitos para justificação de ausências ao trabalho os atestados médicos ou odontológicos dos profissionais 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 enfermeiras ou caixa de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos para ocorrência de emergências.



15. ADICIONAIS 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 de emprego e com submissão às disposições mínimas de proteção desta Convenção Coletiva de Trabalho, ainda que sua contratação se faça mediante convênio da empresa com organismos ou entidades assistências, observando-se o disposto na lei 10097 de 19 de Dezembro de 2000.

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 das férias que irá gozar.

PARÁGRAFO ÚNICO - Rescindindo o contrato por pedido de demissão, serão devidas ao empregado férias proporcionais à razão de 1/12(um doze avos) por mês ou fração de tempo igual ou superior a 14(quatorze) dias.

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

19. ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO: As Carteiras de Trabalho serão anotadas e devolvidas aos empregados, mediante recibo, até 48(quarenta e oito) horas após sua admissão ao emprego, e nelas serão registradas sua função, remuneração, repouso semanal e os percentuais de comissão eventualmente pagos.

20. COMPROVANTES DE PAGAMENTO: Nos comprovantes de pagamento - contracheques ou recibos - deverão constar as identificações 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 calculados 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 rendimentos, inclusive o trimestre imediatamente 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 declinar por escrito, o motivo justificado do ato de 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(quarenta e cinco) dias;

b) de 10 a 15 anos de serviço na empresa - 60(sessenta) dias;

c) de 15 a 20 anos de serviço na empresa - 75(setenta cinco) dias;

d) de 20 a 25 anos de serviço na empresa - 90(noventa) dias;

e) de 25 a 30 anos de serviço na empresa - 105(cento e cinco) dias;

f) acima de 30 anos de serviço na empresa - 120(cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado durante o 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 a assistência da Entidade Sindical Obreira. 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, líquidos e certos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior a seu vencimento, serão devidos com juros moratórias de 0,50% (cinquenta centésimos por cento) ao dia.

25. ALIMENTAÇÃO: I - 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, II - **LANCHES:** Quando houver prestação de horas extras, após excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos, o empregador fornecerá lanche ao empregado; havendo impossibilidade ou desinteresse, o empregador reembolsará as despesas do empregado para aquisição de lanche até o valor equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) do piso salarial.

26. INTERVALO PARA LANCHE: Os intervalos de quinze minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

27. CONFERÊNCIA DE CAIXA: A conferência de valores de caixa será feita em 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.

28. CHEQUES SEM FUNDOS: Os empregados não poderão sofrer descontos de salários em decorrência de cheques sem fundos recebidos em funções de cobrança, caixa ou vendas, desde que comprovadamente tenham cumprido normas da empresa, das quais tenha prévia ciência, expressa em documento 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 devesse no prazo máximo de 24 horas comunicar o Sindicato Profissional sobre o não comparecimento do empregado.

31. EMPREGADO SUBSTITUTO: Quando admitido para a função de outro, despedido sem justa causa, o empregado perceberá salário igual ao daquele com menor salário na função.

32. GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTADO: 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 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 anos para a mulher) e por tempo de serviço (35 anos para o homem e 30 anos para a mulher).

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

34. ABONO DE FALTAS AO VESTIBULANDO: Aos empregados estudantes que prestarem vestibular, desde que comprovem a prestação de exames na cidade em que trabalhem 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 (décimo 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, respeitando sempre, para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição Previdenciária.

36. GESTANTES: A empregada gestante terá estabilidade no emprego desde o início da gravidez até



A handwritten signature is written to the right of the stamp.

90(noventa) dias após o término da licença Previdenciária.

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

37.1. Assegura-se aos comissionistas o piso estabelecido na cláusula 04 da presente Convenção coletiva o valor de R\$ 358,00 (trezentos e cinquenta e oito reais), a partir de 1º de Junho de 2002, 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 CONSUMIDOR, do I.B.G.E., ou outro índice que vier a substituí-lo.

37.3 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 corrigidas 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.

37.4. GESTANTES COMISSIONISTAS: Para pagamento dos salários correspondentes a licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à 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 da 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 do 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 praticas mais amplas ou benéficas aos trabalhadores.

39. UNIFORMES: A vestimenta considerada essencial à 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 parágrafo 1º do inciso IV, do Artigo 389 da C.L.T., ou reembolsarão o valor pago pela empregada.

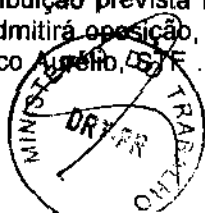
41. ASSENTOS: Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho, que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade laboral e nos intervalos de atendimentos de clientes.

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 das demais ao órgão oficial competente.

43. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DO EMPREGADOS: As empresas se obrigam descontar e recolher em favor do Sindicato Obreiro convenente, a Contribuição Confederativa prevista no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, desde que estabelecida em Assembléia Geral do Sindicato interessado, com a notificação expressa à empresa.

44. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: As empresas ficam obrigadas a descontar, de todos os integrantes da categoria profissional, abrangidos por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Empregados nas Empresas Concessionárias de Veículos, Máquinas e Implementos Agrícolas da Região Oeste do Paraná - SINDECON, o percentual de 3% (três por cento) que será descontado do salário do mês de julho/2002, À TÍTULO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONFORME APROVADO EM ASSEMBLÉIA GERAL.

PARÁGRAFO ÚNICO: O desconto da contribuição prevista no caput desta cláusula, abrangerá todos integrantes da categoria profissional e não admitirá oposição, na forma decidida pelo Supremo Tribunal Federal no RE 18960-3, relator Ministro Marco Aurélio, 57 F. 2ª T, decisão unânime, DJJ. 17-11-00, e



pelo TRT da 9ª Região no Processo TRT-PR-RO-02789-2001-2002-Publ_ em 15-02-2002.

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

46. 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.

47. ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA: As partes convenientes recomendam os empresários e os empregados abrangidos pelo presente instrumento normativo a prestigiarem os planos de saúde.

§ 1º - O valor pago pela empresa, a título de Plano de Saúde, não tem caráter salarial, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal;

§ 2º A importância despendida com o plano de saúde é dedutível do imposto de renda, na forma da legislação aplicável, tanto da pessoa jurídica quanto da pessoa física.

48 - APLICAÇÃO - A Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os empregados em empresas concessionárias e distribuidoras de veículos na base territorial do SINDECON, incluídos os que trabalhem em oficinas de reparação e assistência técnica dos produtos comercializados pelas empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato patronal signatário e excluídos os trabalhadores integrantes de categorias diferenciadas

49. RENEGOCIAÇÃO: Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas 03, 04, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação. Para renegociação deverá o Sindicato Obreiro enviar a pauta de reivindicações para renovação da CCT em vigor no mês de março de 2003.

50. EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS: As empresas concordatárias e a massa falida que continuar a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

51. PENALIDADE: Incidirá multa de valor equivalente ao do piso salarial no caso de descumprimento das obrigações da Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Curitiba/Cascavel, 01 de Julho de 2002.

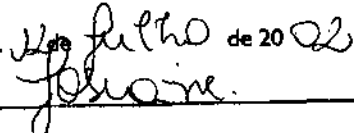

SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS CONCESSIONÁRIAS DE VEÍCULOS, MÁQUINAS E IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS DA REGIÃO OESTE DO PARANÁ. - JOSÉ DAVID RHODEN


SINDICATO DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS NO ESTADO DO PARANÁ - SINCODIV. - DANIEL RUSSI FILHO

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Subdelegacia Regional do Trabalho de
Cascavel nos termos do art. 614 da C. L. T
o presente Instrumento Coletivo de Trabalho
foi recebido para fins exclusivamente
administrativos, não tendo sido apreciado o
mérito

Cascavel, 22 de julho de 2002


João