

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004983/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/11/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR079862/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46317.001607/2016-10  
DATA DO PROTOCOLO: 25/11/2016

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS CONCESSIONARIAS DE VEICULOS, MAQUINAS E IMPLEMENTOS AGRICOLAS NO ESTADO DO PARANA - SINDECON, CNPJ n. 81.273.450/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE DAVID RHODEN;

E

SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICU, CNPJ n. 01.819.587/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS DA SILVA RAMOS;

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 2016 a 31 de maio de 2017 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados nas Empresas Concessionárias de Veículos, Máquinas e Implementos Agrícolas, representados pelo Sindicato Obreiro**, com abrangência territorial em **Assis Chateaubriand/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Céu Azul/PR, Corbélia/PR, Foz do Iguaçu/PR, Guaíra/PR, Guaraniaçu/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Matelândia/PR, Medianeira/PR, Missal/PR, Palotina/PR, Santa Helena/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR, Três Barras do Paraná/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

Assegura-se a partir de 01 de junho de 2016, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, renumerados exclusivamente por salário fixo o valor de R\$ 1.310,75 (mil, trezentos e dez reais e setenta e cinco centavos), sendo que, a partir de 01 de janeiro de 2017, o piso salarial passara a ser de R\$ 1.345,30 (mil, trezentos e quarenta e cinco reais e trinta centavos), sendo esse valor com efeito retroativo a 01 de junho de 2016.

**§ 1º.** Aos empregados, durante o período do contrato de experiência, limitado ao prazo máximo de 90 (noventa) dias, será garantido o salário de R\$ 1.285,00 (mil, duzentos e oitenta e cinco reais).

**§ 2º.** As diferenças salariais havidas a partir de 01.06.2016 deverão ser pagas, em uma única parcela, até o dia do pagamento do salário de fevereiro de 2017

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O salário fixo ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior e vigentes em 1º de junho de 2015, serão reajustados em 1º de junho de 2016, com a aplicação do percentual de 7,00% (sete inteiros por cento), que deverão ser reajustados novamente em 1º de janeiro de 2017, com a aplicação do percentual de 2,82% (dois inteiros e oitenta e dois centésimos por cento).

**§ 1º** - Aos empregados admitidos após 1º de Junho de 2015, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

mês admis	parc unic	1ª parc	2ª parc	mês admis	parc unic	1ª parc	2ª parc
jun/2015	9,82	7,00	2,82	dez/2015	5,54	3,95	1,59
jul/2015	8,98	6,40	2,58	jan/2016	4,60	3,28	1,32
ago/2015	8,35	5,95	2,40	fev/2016	3,04	2,17	0,87
set/2015	8,08	5,76	2,32	mar/2016	2,07	1,48	0,60
out/2015	7,53	5,37	2,16	abr/2016	1,63	1,16	0,47
nov/2015	6,71	4,78	1,93	mai/2016	0,98	0,70	0,28

**§ 2º.** As empresas poderão aplicar o reajuste salarial em parcela única (coluna 2) ou de modo parcelado (colunas 3 e 4), conforme exposto na tabela acima. Contudo, as diferenças salariais havidas a partir de 01.06.2016 deverão ser pagas, em uma única parcela, até o dia 06.03.2017, respeitando os índices de reajuste salarial previstos na coluna 2 da tabela única. **§ 3º.** As empresas que desejarem parcelar (colunas 3 e 4) a aplicação do reajuste salarial deverão observar os seguintes critérios:

a) A primeira parcela deverá conter o reajuste salarial previsto na coluna 3 incidentes sobre os salários fixos ou a parte fixa dos salários percebidos desde Junho de 2015, devendo ser paga até o dia 06.12.2016;

b) A segunda parcela deverá conter o reajuste salarial previsto na coluna 4 incidentes sobre os salários fixos ou a parte fixa dos salários percebidos desde Junho de 2015, devendo ser paga até o 06.02.2017;

c) Na hipótese de rescisão, projeção do aviso prévio indenizado ou o gozo de férias ocorrer após 01.06.2016, o empregado terá o direito a aplicação do percentual integral referente a parcela única (coluna 2), obedecendo ao mês de admissão descrito na tabela acima, no cálculo das verbas salariais e rescisórias.

**§ 3º - 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, desde junho de 2015. 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).

**§ 4º** - As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de Junho de 2016.

**§ 5º** - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após Junho de 2016, serão

#### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DOS SALARIOS**

O salário dos empregados deverá ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

§ 1º - Os salários, líquidos e certos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior a seu vencimento, serão devidos com juros moratórios de 0,50% (cinquenta centésimos por cento) ao dia.

§ 2º - 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.

§ 3º - Nos comprovantes de pagamento - contracheques ou recibos - deverá 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.

#### **Salário produção ou tarefa**

### **CLÁUSULA SEXTA - COMISSIONISTA**

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.

§ 1º - Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima de R\$ 1.345,30 (mil, trezentos e quarenta e cinco reais e trinta centavos). a partir de 1º de Junho de 2016, quando suas comissões não ultrapassarem no mês o valor da garantia mínima salarial aplicável.

§ 2º - Para os empregados que recebem salário misto, composto de fixo mais comissões, a soma das duas modalidades não poderá ser inferior ao piso salarial de R\$ 1.345,30 (mil, trezentos e quarenta e cinco reais e trinta centavos)., ficando, portanto permitido o pagamento de valor fixo inferior ao referido piso salarial desde que este fique garantido através da soma do fixo mais as comissões.

§ 3º - 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - GESTANTES COMMISSIONISTAS: 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 § 3º desta cláusula.

§ 6º - 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.

§ 7º - O empregado comissionista, dê de que siga as normas da empresa receberá o pagamento das comissões sobre o total das vendas efetivamente realizadas, ficando isento de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento, não podendo perder as comissões ou ser efetuado o estorno das mesmas.

§ 8º - Em caso de demissão ou pedido de demissão do empregado com salário variável ou misto, todas suas comissões referentes a vendas ou produção, será quitada junto com as demais verbas rescisórias, mesmo em caso da empresa não ter recebido do cliente.

§ 9º - O empregado remunerado à base de comissão ou salário misto, as faltas justificadas ou horas compensadas, serão calculadas sobre a parte fixa e as comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, conforme enunciado 159 do TST.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - CHEQUES DEVOLVIDOS**

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.

#### **CLÁUSULA NONA - 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".

**Parágrafo único** - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

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

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de, no máximo, de 2 (duas) horas suplementares, que serão pagas com os seguintes acréscimos em relação à hora normal:

**I** – as primeiras 20 (vinte) horas mensais, com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento);

**II** – as que excederem 20 (vinte e até 40 (quarenta) horas, com adicional de 85% (oitenta e cinco por cento);

**III** – as que ultrapassarem 40 (quarenta) horas mensais e as realizadas aos domingos, feriados e dias compensados, com adicional de 100% (cem por cento).

§ 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 a realizar.

§ 3º - 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.

§ 4º - As horas extras serão computadas no cálculo de repouso semanal remunerado.

§ 5º - O adicional pelo trabalho em horas extras, de empregado remunerado à base de comissão ou salário misto, será calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

#### **Adicional Noturno**

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

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

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE**

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

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REFEIÇÃO GRATUITA**

Quando houver prestação de horas extras, depois de 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO**

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.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO VALE TRANSPORTE**

O vale transporte será custeado pelo empregado beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico, 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 se aplica o disposto no presente item aos casos que já disponham de condições ou praticas mais amplas ou benéficas aos trabalhadores.

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO DOENÇA E AUXILIO MATERNIDADE**

As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, acidente de trabalho ou auxílio maternidade, 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.

**Parágrafo único** – Os empregados afastados por doença, acidente de trabalho ou Licença Maternidade que não contar com o período aquisitivo a empresa pagará ao empregado o valor de seu salário líquido durante o período de 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO AUXILIO FUNERAL**

As empresas pagarão a título de auxílio funeral, a família de funcionário em caso de óbito do mesmo, seja por morte natural ou acidental, o valor de 2,5 (dois e meio) pisos de referenciais da categoria.

#### **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) 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.

#### **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGUROS**

As partes convenientes recomendam os empresários e os empregados abrangidos pelo presente instrumento normativo a prestigiarem os planos de saúde e Seguros de Vida em Grupo.

**§ 1º** - O valor pago pela empresa, a título de Plano de Saúde, ou Seguro de Vida em Grupo, 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.

#### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 nela serão registradas sua função, remuneração, repouso semanal e os percentuais de comissão eventualmente pagos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor das verbas rescisórias devidas ao empregado. A incidência desta multa afasta a aplicação daquela prevista para mesma hipótese no § 8º do Artigo 477 da CLT.

**Parágrafo único** - A empresa deverá no prazo máximo de 24 horas comunicar o Sindicato Profissional. Em caso do empregado não comparecer ou der motivo para não ser efetuado a rescisão contratual desde que a empresa comprove com documentos que o empregado foi cientificado por escrito da data hora e local para receber as verbas rescisórias e demais documento.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO**

As empresas enviarão, preferencialmente para o Sindicato da Categoria Profissional, a documentação da homologação de rescisão de contrato de trabalho do empregado com mais de 01 (um) ano de serviço, podendo, todavia, solicitar homologação na DRT, no caso de recusa de homologação por parte do Sindicato, originada de divergência de interpretação ou qualquer outro motivo, revelado ou não, bem como demora advinda de eventuais aumentos de fluxo das atividades do Sindicato relativas a este objetivo. Nas rescisões de contrato de trabalho, o empregador fica obrigado a providenciar o pagamento dos valores e a respectiva homologação no prazo legal, sob pena de multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor das verbas rescisórias devidas ao empregado. A incidência desta multa afasta a aplicação daquela prevista para mesma hipótese no § 8º do Artigo 477 da CLT.

**§ 1º** - O pagamento das verbas sem a efetiva homologação, não livrará a empresa de pagar a multa, ressalvadas as seguintes hipóteses:

- a) recusar-se o empregado a assinar a comunicação prévia da data, hora e, local da homologação;
- b) deixar de comparecer ao ato;
- c) comparecendo, suscitar dúvidas que impeçam a sua realização, hipótese em, que a empresa rerepresentará os novos cálculos, se for o caso, no dia útil imediato;



d) em outros casos, quando comprovadamente não existir culpa da empresa.

§ 2º - Em ocorrendo quaisquer motivos apresentados nas alíneas, o Sindicato Profissional, quando for o caso, se compromete a atestar a presença da empresa para cumprimento do ato, desde que a Empresa apresente documento hábil demonstrando que o empregado foi devidamente notificado do dia, hora e local em que se processaria a homologação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 à situação dos depósitos e rendimentos, inclusive o trimestre imediatamente anterior ao rompimento do vínculo, salvo motivo de força maior do agente financeiro.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30 (trinta) dias acrescidos proporcionalmente de 3 (três) dias a cada 12 meses de serviços prestados a empresa, até o limite de 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º - O cumprimento pelo empregado do aviso prévio, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

§ 2º - 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 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.

#### **Mão-de-Obra Jovem**

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

Os menores serão admitidos sempre com vínculo de emprego e com submissão às disposições mínimas de proteção da Convenção Coletiva de Trabalho, ainda que sua contratação se faça mediante convênio da empresa com organismos ou entidades assistenciais, com observância ao disposto na Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000, sendo que o valor a ser utilizado para o cálculo do salário hora terá por base o piso normativo da categoria.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS E 13º SALÁRIO PROPORCIONAIS**

Rescindindo o contrato por pedido de demissão ou dispensa sem justa causa, serão devidas ao empregado férias e 13º salário proporcionais á razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração de tempo igual ou superior a 14 (quatorze) dias.

**Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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).

**Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**Jornada de Trabalho    Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

## Prorrogação/Redução de Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM DOMINGOS

Fica facultada a utilização do trabalho dos empregados VENDEDORES em um domingo por mês.

**§ 1º - Horário de Trabalho:** O trabalho nos domingos acordados será no horário das 09:00 (nove) às 17:00 (Dezessete) horas, com a garantia de 01:00 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso.

**§ 2º - Remuneração e Compensação das Horas Trabalhadas:** As horas trabalhadas nos domingos previstos no “caput” desta cláusula poderão ser remuneradas como extraordinárias acrescidas do adicional de 100%, sem prejuízo quanto ao recebimento das comissões auferidas nesses dias e ao recebimento dos DSR normais no mês ou compensadas até 15 dias após a laboração do trabalho.

**§ 3º - Garantia de Comissão:** Fica garantido aos empregados para o trabalho desenvolvido especificamente em feirões a remuneração mínima pelo domingo trabalhado de 1/30 (um trinta avos) da média comissional, utilizando-se para base de cálculo a média das comissões auferidas nos últimos 03 (três) meses.

**§ 4º - Alimentação:** As empresas se comprometem a fornecer aos empregados que prestarem serviços nos domingos vale refeição equivalente a R\$ 30 (trinta reais) ou alimentação de qualidade no valor correspondente.

**§ 5º - Transporte:** Aos empregados que trabalharem nos domingos as empresas se comprometem a fornecer gratuitamente os vales-transportes para ida/volta ao trabalho, ambos sem nenhum ônus para o trabalhador.

**§ 6º - Domingos/Mês:** Na aplicação desta cláusula (caput) as empresas deverão observar que nenhum empregado poderá trabalhar mais de 1(hum) domingos em cada mês.

### Compensação de Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO 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 SINDECON, para tal finalidade, oportunidade em que serão fixados os critérios para a compensação.

### Controle da Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO

As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência.

**Parágrafo único:** Ficam excluídos do controle de frequência ao trabalho, os vendedores externos em razão da atividade exercida ser incompatível com fixação de horário, conforme estabelecido no artigo 62,

I da CLT. Para cumprimento da presente cláusula é necessário que dita condição seja anotada em CTPS, ficha funcional, bem como, contrato de trabalho ou aditivo a este.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO ABONO DE FALTA DO PAI OU MAE**

Fica assegurado pelo empregador o abono de falta, correspondente, do empregado para acompanhar filho, de até 14 anos de idade, ou esposa, grávida, ao médico, devendo uma e outra circunstância ser comprovada com atestado médico.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - CARNAVAL**

Na 2ª feira de Carnaval, não haverá expediente nas empresas abrangidas pelo presente Convenção e essa folga não poderá ser compensada, tornando-se benefício para os empregados, ficando ainda, resguardado como feriado, a terça-feira de carnaval.

**Parágrafo único.** Em caso de realização de trabalho na segunda-feira e terça-feira de carnaval, as horas serão remuneradas com adicional de 100%.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA LANCHE**

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

#### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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. O empregado poderá se quiser converter em dinheiro 1/3 (um terço) do período das férias que irá gozar.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

Será disponibilizada aos empregados água potável, em condições de higiene, por meio de copos descartáveis.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES**

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

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS**

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.

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão a disposição dos empregados Caixa de Primeiros Socorros para pequenas necessidades dos mesmos.

**Parágrafo único** - Nas Empresas que utilizarem mão de obra feminina, as enfermarias ou caixa de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos para ocorrência de emergências.

#### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes do Sindicato Obreiro conveniente serão liberados do trabalho por até 15 (quinze) dias sucessivos ou alternados por ano, no prazo de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, sem prejuízos de seus salários.

### **Acesso a Informações da Empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS**

As empresas deverão 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 Assembleia Geral do Sindicato interessado, com a notificação expressa a empresa.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REVERSÃO SALARIAL**

Deverão os empregadores 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 6% (seis por cento), em duas parcelas iguais, sendo cada uma de 3% (três por cento), sendo que a primeira a ser descontada dos salários do mês de novembro de 2016, e a segunda a ser descontada dos salários do mês de janeiro de 2017, sendo repassadas ao Sindicato Obreiro até o dia 7 (sete) dos meses subseqüente ao dos descontos, conforme aprovado em assembleia geral.

§ 1º - Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Artigo 600 da CLT.

§ 2º - Deverá ainda proceder-se ao desconto da Reversão Salarial dos novos empregados admitidos após a data-base (junho) com o prazo de 30(trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

§ 3º - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente no Sindicato ou ao empregador, até o 10º (decimo) dia após registro da Convenção Coletiva de Trabalho, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato ou perante o empregador, através de termo redigido por outrem, o qual deve constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o

Sindicato será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

§ 4º - Para os efeitos do parágrafo anterior, repassarão as empresas rol com cópia das oposições, no prazo de 05(cinco) dias após a data de oposição.

§ 5º - É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados.

§ 6º - O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quinto poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual reverterá em favor da entidade sindical dos empregados.

§ 7º - O desconto da Reversão Salarial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VEICULO NO ESTADO DO PARANÁ – SINCODIV – a Contribuição Assistencial Patronal, fixada em Assembleia Geral Extraordinária, vencível no dia 20 de dezembro de 2016.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 e 04, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

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

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RENOVAÇÃO DA CCT**

Para renegociação deverá o Sindicato Obreiro enviar a pauta de reivindicações para renovação da CCT em vigor até o mês de maio de 2017.

JOSE DAVID RHODEN



Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS CONCESSIONARIAS DE VEICULOS,  
MAQUINAS E IMPLEMENTOS AGRICOLAS NO ESTADO DO PARANA - SINDECON

MARCOS DA SILVA RAMOS  
Presidente  
SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICU

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