

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE UMUARAMA**, representando os EMPREGADOS, e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE VEÍCULOS, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS NO ESTADO DO PARANÁ - SINVEPEÇAS**, representando os EMPREGADORES, por seus Presidentes, devidamente autorizados pelas respectivas Assembleias Gerais, tem justo e contratado esta Convenção Coletiva de Trabalho, com as seguintes cláusulas:

01. APLICAÇÃO: A Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os empregados em empresas do comércio varejista de veículos, peças e acessórios para veículos na base territorial do Sindicato dos Empregados no Comércio de Umuarama, 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.

02. VIGÊNCIA E BASE TERRITORIAL: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12(doze) meses, a contar de 1º DE JUNHO DE 2001 a 31 DE MAIO DE 2002, aplicando-se aos contratos de trabalho da categoria dos empregados no comércio (1º Grupo do plano de representação da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, conforme quadro de atividades e profissões anexo ao Artigo 577 da CLT) nos municípios de ALTO PIQUIRI, ALTÔNIA, BRASILÂNDIA DO SUL, CAFEZAL DO SUL, CRUZEIRO DO OESTE, DOURADINA, ESPERANÇA NOVA, FRANCISCO ALVES, ICARAÍMA, IPORÁ, IVATÉ, MARIA HELENA, NOVA OLÍMPIA, PEROBAL, PÉROLA, SÃO JORGE DO PATROCÍNIO, TAPIRA, UMUARAMA, VILA ALTA e XAMBRE.

03. REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de Junho de 2000, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º DE JUNHO DE 2001, com a aplicação do percentual de 7,73%(sete inteiros e setenta e três centésimos por cento).

3.1. Aos empregados admitidos após 1º DE JUNHO DE 2000, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2000	7,73 %
JULHO/2000	7,06 %
AGOSTO/2000	6,40 %
SETEMBRO/2000	5,74 %
OUTUBRO/2000	5,09 %
NOVEMBRO/2000	4,44 %
DEZEMBRO/2000	3,79 %
JANEIRO/2001	3,15 %
FEVEREIRO/2001	2,51 %
MARÇO/2001	1,88 %
ABRIL/2001	1,25 %
MAIO/2001	0,622 %

3.2. COMPENSAÇÕES: A correção salarial ora estabelecida sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde Junho de 2000. 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 TST, 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 2001.

3.4. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após Junho de 2001, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

04. PISO SALARIAL: Assegura-se, a partir de 1º DE JUNHO DE 2001, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, excetuados os que ainda não hajam completado 90(noventa) dias de serviço na empresa, os seguintes pisos salariais:

A) Aos empregados que trabalham em copa, cozinha, limpeza, portaria, vigilância e guarda, contínuos e "office-boys", fica assegurado o piso salarial de R\$289,00 (Duzentos e Oitenta e Nove Reais);

B) Aos empregados que trabalham nas demais funções, excetuados aqueles enquadrados na hipótese do parágrafo 1º da cláusula 05, fica assegurado o piso salarial de R\$324,00 (Trezentos e Vinte e Quatro Reais).

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto no País, por jornada integral, acrescido de 20%(vinte por cento).

05. SALÁRIO DE INGRESSO: Durante os primeiros 90(noventa) dias de serviço na empresa, o salário de ingresso será:

A) Aos empregados que trabalham em copa, cozinha, limpeza, portaria, vigilância e guarda, contínuos e "office-boys", R\$259,00 (Duzentos e Cinquenta e Nove Reais);

B) Aos empregados que trabalham nas demais funções, excetuados aqueles enquadrados na hipótese do parágrafo 1º da cláusula 05, R\$292,00 (Duzentos e Noventa e Dois Reais).

§ 1º - Fica estabelecido o piso salarial de R\$280,00 (Duzentos e Oitenta Reais) nos primeiros 180(cento e oitenta) dias, para os empregados admitidos após Junho de 2001, na função de balconista, desde que seja seu primeiro emprego no setor de autopeças;

§ 2º - O piso salarial previsto no parágrafo anterior vigorará apenas na vigência do presente instrumento convencional.

06. 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.

07. 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.

08. COMPROMISSO DE ADESÃO A INSTRUMENTO NORMATIVO DE TRABALHO: Os sindicatos signatários, através do presente instrumento jurídico, aderem às condições estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho celebradas entre a Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Paraná e a Federação do Comércio do Paraná, se comprometendo em acatar e aplicar na base territorial dos sindicatos signatários as condições nelas estabelecidas.

§ 1º - Os signatários têm conhecimento que a Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem Trabalhista instituída pelas Federações é dirigida pelo Conselho Federativo, órgão máximo da instituição, o qual é responsável pelo planejamento, fixação das diretrizes, coordenação e controle, designação e destituição dos membros das comissões de conciliação e arbitragem, com poderes para inspecionar e intervir em qualquer setor da Câmara;

§ 2º - A Comissão de Conciliação Prévia instituída através do presente instrumento, de caráter paritário, será composta por 1(um) membro efetivo e 1(um) suplente indicados pela diretoria do Sindicato dos Empregados no Comércio de Umuarama e 1(um) membro efetivo e 1(um) suplente indicados pela diretoria do Sindicato dos Lojistas do Comércio e do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, de Maquinismos, Ferragens e Tintas, de Material Elétrico e Aparelhos Eletrodomésticos de Umuarama, com mandato de 2(dois) anos, permitida a recondução, os quais serão designados a critério do Conselho Federativo. A Comissão de Conciliação terá seu funcionamento amparado no disposto na Lei Nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000;

§ 3º - A Comissão de arbitragem, de composição paritária, com 2(dois) representantes dos empregados e 1(um) suplente, 2(dois) representantes dos empregadores e 1(um) suplente, indicados pelas Federações, e 2(dois) bacharéis em direito, designados pelo Conselho Federativo, com mandato de 2(dois) anos, permitida a recondução. A Comissão de arbitragem terá seu funcionamento nos termos da Lei Nº 9.307, de 23 de setembro de 1996;

§ 4º - O presente compromisso de adesão abrange todos os contratos de trabalho dos empregados no comércio representados pelo sindicato profissional e as empresas representadas pelo sindicato patronal da base territorial do Sindicato

dos Empregados no Comércio de Umuarama, sendo que as Comissões que tratam os parágrafos 2º e 3º deste instrumento funcionarão na Avenida Rio Branco, Nº 4439, Centro, UMUARAMA-PR;

§ 5º - A estrutura e normas de funcionamento das Comissões instituídas serão reguladas por Regimento Interno, aprovado pelo Conselho Federativo, o qual integra as Convenções Coletivas de Trabalho das Federações, aos quais os signatários se comprometem em cumprir e respeitar, por ser essa suas declarações de vontade.

09. 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(duzentas e vinte) horas.

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

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

12. 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.

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

14. ALTERAÇÃO DE HORÁRIO: Sempre que autorizados pelos empregados interessados, consultados na forma da Lei, a entidade sindical profissional celebrará Acordos Coletivos para alteração de horário, prorrogação de jornada com ou sem compensação, para trabalho noturno e em datas especiais e promocionais.

15. 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.

16. ATESTADOS: Só 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.

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

18. 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.

19. 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 ao empregado com mais de 06(seis) meses, sem computar o tempo de aviso prévio e menos de 12(doze) meses de serviços 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.

20. 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.

21. 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.

22. COMPROVANTES DE PAGAMENTO: Nos comprovantes de pagamento - contracheques 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.

23. 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.

24. FUNDAMENTO DA DESPEDIDA: Na despedida por justa causa o empregador deverá declinar, por escrito, o motivo justificador do ato de rescisão do contrato de trabalho.

25. 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 e 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 que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a renúncia 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.

26. MORA SALARIAL: 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.

27. 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, pagará ao empregado o equivalente a 3%(três por cento) do piso salarial.

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

29. 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.

30. 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.

31. 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".

32. 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.

33. 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.

34. 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 ressaltando-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).

35. 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.

36. 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.

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

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

38.1. Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida nas cláusulas 04 e 05 retro, quando suas comissões não ultrapassarem no mês aqueles valores.

38.2. 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 IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

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

38.3. GESTANTES COMISSIONISTAS: 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 38.2. desta cláusula.

38.4. 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.

39. UNIFORMES: A vestimenta considerada essencial à atividade, 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 CLT, 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 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. 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 vales-farmácia.

44. RENEGOCIAÇÃO: Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas 03, 04 e 05, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

45. DIFERENÇAS SALARIAIS: As diferenças salariais havidas a partir do mês de Junho/2001, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas até a data limite para pagamento dos salários do mês de Julho/2001, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

46. 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 07(sete) vias de igual teor e valor, para os fins de direito.

CURITIBA, 10 DE JULHO DE 2001.

DARCI PIANA

Presidente do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE VEÍCULOS, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS NO ESTADO DO PARANÁ

MIROMAR PONCIANO DE ANDRADE

Presidente do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE UMUARAMA



MINISTÉRIO DO TRABALHO

Delegacia Regional do Trabalho de Curitiba, 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. 46212.009723/2001-79

Curitiba, 10 de julho 2001

Vota Lucia Getreider de Souza
Ag. Administrativo
Matrícula 1103766