

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam, de um lado, representando os **EMPREGADORES**, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE VEÍCULOS PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS DO ESTADO DO PARANÁ –SINCOPEÇAS-PR**, CNPJ 76.682.236/0001-17 e, de outro lado, representando os **EMPREGADOS**, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CASCAVEL –SINDEC**, CNPJ 78.105.319/0001-79, devidamente assinados por seus presidentes ao final, ambos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, têm justo e contratados firmar a presente Convenção, a se reger pelas cláusulas adiante:

01) VIGÊNCIA E BASE TERRITORIAL:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 de junho de 2010 a 31 de maio de 2011. Os municípios abrangidos pela presente convenção são os seguintes: ANAHY, ESPIGÃO ALTO DO IGUAÇU, IGUAÇU e LINDOESTE.

02) SALÁRIO NORMATIVO:

Assegura-se, a partir de **1º DE JULHO DE 2010**, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho remunerado por salário fixo e como garantia mínima a comissionistas o salário normativo de **R\$700,00 (setecentos e 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).

03) CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO: Para cálculos de férias gozadas ou indenizadas, 13º salário e aviso prévio, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano.

04) REAJUSTE SALARIAL:

Em primeiro de junho de 2010, será concedida correção salarial a todos os empregados da categoria, aplicando-se respectivamente, sobre a parte fixa dos salários percebidos em **junho /2009** e dos admitidos posteriormente, os percentuais da seguinte tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
JUNHO/2009	7,50 %
JULHO/2009	6,88 %
AGOSTO/2009	6,36 %
SETEMBRO/2009	5,89 %
OUTUBRO/2009	5,46 %
NOVEMBRO/2009	4,94 %
DEZEMBRO/2009	4,67 %
JANEIRO/2010	4,48 %
FEVEREIRO/2010	2,89 %
MARÇO/2010	1,98 %
ABRIL/2010	1,56 %
MAIO/2010	0,86 %

Parágrafo Primeiro - Os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem jurídica, término de aprendizagem ou implemento de idade, não poderão ser compensados por ocasião da correção salarial determinada na presente cláusula.

Parágrafo Segundo - Os sindicatos convenientes têm justo e acertado que as condições de correção dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrente no mês de junho de 2010, ficando vedada qualquer superposição, reincidência ou acumulação com eventuais reajustes, abonos e similares estabelecidos em lei ou, com disposição determinadas por leis futuras.

Parágrafo Terceiro - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2010, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de Convenções Coletivas ou Termos Aditivos firmado pelas partes.

05) CAIXA:

a) **Prestação de Contas:** Aos empregados que exerçam função de caixa, enquanto atuarem junto ao público, na recepção de pagamentos de verbas, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito ou documento e, sendo obrigados à prestação de contas aos interessados a seu cargo, desde que observando estritamente as instruções do empregador, a título de quebra de caixa, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do Salário Normativo fixado na cláusula 02.



b) **Conferência:** A conferência de valores e documentos de caixa deverá ser feita pelo empregador ou superior hierárquico na presença do empregado responsável, sob pena de não poder imputar ao mesmo eventual diferença verificada posteriormente.

c) **Cheques sem Fundos:** O empregador somente poderá cobrar do empregado, valores de cheques recebidos de clientes em pagamentos, caso o mesmo descumpra as regras preestabelecidas para o procedimento, em documento devidamente assinado pelas partes, com cópia ao empregado.

06) HORAS EXTRAS:

As horas extras serão pagas com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento), sendo consideradas extras todas aquelas que ultrapassarem a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que não compensadas.

Parágrafo Primeiro - Tendo o empregado trabalhado durante o mês em regime extraordinário mais de 25 (vinte e cinco) horas, será devido exclusivamente sobre horas extras que excedem a este limite adicional de 85% (oitenta e cinco por cento).

Parágrafo Segundo - Os empregados que trabalhem após as dezenove horas ou, mais que 1 (uma) hora em regime extraordinário no mesmo dia, farão jus a refeição ou pagamento equivalente a 2% (dois por cento) do respectivo Salário Normativo fixado na cláusula nº 02 do presente instrumento.

Parágrafo Terceiro - Ocorrendo o trabalho mencionado no parágrafo anterior, do fornecimento da refeição ou o pagamento em espécie, deverá o empregador providenciar recibo que será assinado pelo empregado.

07) ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL:

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão anotados a função exercida e o salário de admissão, devendo-se em caso de celebração de Contrato de Experiência, anotar também o prazo combinado para duração do mesmo.

08) COMPROVANTE DE PAGAMENTO:

Nos contracheques ou comprovantes de pagamentos mensais, deverá estar identificado o empregado, o empregador e o mês a que se refere, devendo ainda constar as importâncias pagas, com os títulos a que foram pagas, os descontos feitos, com a indicação de sua razão ou destino e o valor do recolhimento do FGTS.

09) QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS:

Na rescisão contratual ficam os empregadores obrigados a pagar as verbas rescisórias, fornecendo cópia da rescisão e dar baixa na CTPS no prazo legal. Caso o empregado não compareça à empresa ou local determinado para homologação nesse prazo, esta comunicará o fato por escrito, em quarenta e oito horas, à entidade profissional.

10) CONTROLE DE HORÁRIO:

Nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados será obrigatório utilizar controle documental de jornada de trabalho.

Parágrafo Único - Excluem-se do presente controle os empregados que exercem função de serviços externos não subordinados a horário, devendo tal condição ser, explicitamente referida na CTPS e no Livro de Registro de Empregados. Excluem-se, ainda, do controle os gerentes, assim considerados os que investidos de mandato em forma legal, exerçam encargos de gestão e, pelo padrão mais elevado de vencimentos se diferenciam dos demais empregados, ficando em ambos os casos, assegurado o repouso semanal. (Art.62, CLT).

11) ALIMENTAÇÃO:

O empregador que não disponha de cantina ou refeitório, destinará local em condições de higiene e apto aos lanches de seus empregados, podendo, também, liberá-los para fazê-lo em local externo, não sendo computado ambos os casos, como jornada de trabalho. Caso a empresa forneça refeições ou lanches, poderá efetuar os descontos a esse título, conforme a Lei.

12) PERMANÊNCIA NO RECINTO DE TRABALHO:

Os empregadores poderão autorizar a permanência de seus empregados no recinto de trabalho para o gozo de intervalo para descanso (Art. 71 da CLT), desde que não venham atrapalhar as atividades do empregador. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

13) GARANTIA DE EMPREGO:

a) **Gestante:** É garantida a estabilidade provisória da gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, desde que o empregador tenha conhecimento da gravidez, através de atestado médico e devida prova laboratorial entregues contra-recibo, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa. Na falta de contra-recibo, a gestante poderá valer-se de outro meio de prova em direito admitida, para a comprovação do conhecimento do empregador, de seu estado de gravidez.

b) **Ao empregado prestes a se aposentar:** Ao empregado que faltar doze meses ou menos para ter direito a aposentadoria por tempo de serviço ou idade, estando já a, no mínimo, cinco anos trabalhando para o mesmo empregador, é garantido seu emprego até completar o tempo necessário a obtenção de sua aposentadoria, salvo ocorrência de justa causa, cessando esta garantia assim que completado o tempo necessário a obtenção da referida aposentadoria. O empregado deverá informar por escrito a sua situação com relação ao aqui disposto.



2

c) **Da vítima de acidente de trabalho:** Assegura-se estabilidade provisória à vítima de acidente de trabalho, nos termos da Lei 8.213/91, ressaltando possíveis alterações da mesma.

14) PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO:

Ficam através desta Convenção Coletiva de Trabalho desobrigados de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas com até 50 empregados, com grau de risco 1 e 2 e até 20 empregados no grau de risco 3 e 4, segundo o quadro da NR-4.

15) ATESTADOS:

Serão aceitos para justificação de faltas, atestados médicos assinados por profissionais da Previdência, por profissionais que prestam serviços médicos aos sindicatos convenientes ou pelos contratados ou indicados pela empresa.

16) TRANSPORTE AOS EMPREGADOS:

A) DO EXERCÍCIO DO DIREITO DO VALE-TRANSPORTE: De acordo com o estabelecido pela legislação vigente, para o exercício de receber o vale transporte o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial e os serviços e meios de transportes mais adequados ao seu deslocamento residência – trabalho e vice-versa, devendo esta informação ser atualizada anualmente ou, sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

Parágrafo Primeiro - Portanto, cada empregador somente está obrigado a fornecer a quantidade de vales-transportes que explicitamente comprovar-se serem necessários ao efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês, apurando-se esta quantidade pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias úteis do mês. Ocorrendo o trabalho em outros dias, também serão fornecidos os vales-transportes necessários.

Parágrafo Segundo - Mensalmente, quando o empregador efetuar a entrega dos vales-transportes a seus empregados, deverá providenciar competente recibo de entrega, no qual constará a quantidade de vales-transportes entregues, pelos quais, os empregados assinarão o recebimento.

Parágrafo Terceiro - O empregado beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, constituindo-se em falta grave a declaração falsa ou seu uso indevido.

B) DO CUSTEIO DO VALE-TRANSPORTE:

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

17) HOMOLOGAÇÕES:

As partes têm justo e acertado a continuidade da obrigatoriedade da realização de homologações de todas as rescisões de contratos de trabalho dos empregados com 6(seis) meses ou mais trabalhados ao mesmo empregador estabelecida a partir de julho de 1996, devendo tais homologações, preferencialmente, serem efetuadas junto à sede do Sindicato Profissional.

18) CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO:

Fica convencionado entre os sindicatos signatários da presente Convenção a continuidade do funcionamento do órgão de Conciliação Trabalhista Prévia do Comércio de Cascavel e Região, visando dirimir as controvérsias entre empregados e o empregador.

Parágrafo Único - Fica normatizado que tanto o Empregado quanto o Empregador, embora não sejam obrigados a proceder conciliação, deverão antes de buscar o poder judiciário, submeter-se a análise do órgão instituído para a Conciliação Trabalhista do Comércio de Cascavel e Região que, em caso de não haver conciliação, fará relatório ou termo do caso, entregando uma via a cada parte, termos em que, havendo demanda judicial, será disponibilizada igual via para o competente juízo.

19) BANCO DE HORAS:

Fica autorizado o acordo e “Banco de Horas” entre empresas e seus empregados, nos termos do Art. 59 da CLT, sendo que o Sindicato obreiro não se oporá a sua homologação desde que siga as determinações da referida Lei.

20) DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO:

a) Jornada Semanal de Trabalho - A duração do trabalho normal não será superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução ou prorrogação da jornada, mediante acordo coletivo ou individual de trabalho com a devida homologação.

b) Jornada Semanal de 36 Horas - Nas empresas que realizarem turnos ininterruptos de revezamento, será observada jornada diária de 6 horas e semanal de 36 horas (Art. 7º CF).

c) Intervalo Inter-Jornada - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso (Art. 66 da CLT).



d) Intervalo Intra-Jornada - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, uma hora e salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário não poderá exceder de duas horas.

21) RAIS:

As empresas se obrigam a encaminhar às Entidades Sindicais convenientes, uma via de sua RAIS, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes.

22) UNIFORMES:

As empresas fornecerão gratuitamente o uniforme, quando por elas exigido o seu uso e, exclusivamente para o trabalho. Quanto a sua conservação, será obedecido o regulamento da empresa.

23) ESTUDANTES:

O empregado vestibulando terá abonadas as faltas nos dias em que prestar exames vestibulares na região em que trabalha, devendo comunicar ao empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

24) PENALIDADES:

Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Art. 613, Inc VIII da CLT, a parte infratora fica obrigada ao pagamento de multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do maior salário normativo fixado no presente instrumento, devido à época da liquidação do débito, que reverterá em prol da parte prejudicada pela violação.

25) FORO:

Fica eleita a Justiça do Trabalho, através das Varas do Trabalho, como foro, para dirimir quaisquer dúvidas ou controvérsias ao cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Curitiba-PR, 03 de novembro de 2010.

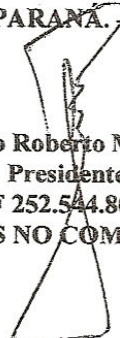


Wanderley Antonio Nogueira

Presidente

CPF 111.858.999-87

**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE VEÍCULOS, PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS
DO ESTADO DO PARANÁ - SINCOPEÇAS-PR**



Paulo Roberto Moraes

Presidente

CPF 252.544.809-04

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CASCAVEL - SINDEC