

# **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013**

**SINDILOC-PR**

**SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE  
VEÍCULOS AUTOMOTORES, EQUIPAMENTOS E  
BENS MÓVEIS DO ESTADO DO PARANÁ**

**FETRAVISPP**



# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

<b>NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:</b>	PR002447/2012
<b>DATA DE REGISTRO NO MTE:</b>	25/06/2012
<b>NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:</b>	MR031992/2012
<b>NÚMERO DO PROCESSO:</b>	46212.007499/2012-33
<b>DATA DO PROTOCOLO:</b>	25/06/2012

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO GRUPO COMERCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 81.906.810/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO SOARES; E

SIND DAS EMPR LOC VEICULOS AUT EQUIP E BENS MOVEIS - PR, CNPJ n. 81.917.726/0001-95, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CARLOS CESAR RIGOLINO JUNIOR; 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 1º de junho de 2012 a 31 de maio de 2013 e a data-base da categoria em 1º de junho.

## CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores em Empresas Enquadradas no 2º grupo do Comércio, especificamente Trabalhadores em Empresas Locadoras de Veículos Automotores, Equipamentos e Bens Móveis do Estado do Paraná**, com abrangência territorial em **PR**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se a partir de 1º DE JUNHO DE 2012 aos empregados que estejam prestando serviços ao mesmo empregador há 90 (noventa) dias ou mais, os seguintes pisos salariais:

- a) Aos empregados contínuos e office-boys, copa, cozinha, limpeza e portaria: **R\$ 715,00 (Setecentos e quinze reais)**.
- b) Aos demais empregados, fica assegurado o piso salarial de **R\$ 812,00 (Oitocentos e doze reais)**.

**Parágrafo Primeiro.** Nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho, o empregado receberá o salário mínimo nacional.

#### CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DE VALOR DO PISO SALARIAL

Fica estabelecido garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto no País acrescido de 15% (quinze por cento).

#### CLÁUSULA QUINTA - COMISSIONADO

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

**5.1.** Aos empregados comissionados, até 90 dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima equivalente ao salário mínimo nacional.

**5.2.** Aos empregados comissionados, com mais de 90 dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspon-

dente, assegura-se um garantia salarial mínima **R\$ 812,00 (oitocentos e doze)**, a qual não se somará com as comissões devidas.

**5.3.** As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcional, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC Índice Nacional de Preços ao Consumidor. No caso de extinção ou não divulgação do INPC/IBGE, será adotado como índice inflacionário o IGP-M - Índice Geral de Preços do Mercado, da Fundação Getúlio Vargas.

**5.3.1.** Para o cálculo de 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano a contar de janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais e 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 no período de gozo.

**5.4. GESTANTES COMISSIONISTAS** - Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite o regime de correção das comissões, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 01/JUNHO/12, com a aplicação do percentual **7% (sete por cento)** sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2011.

**6.1.** Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2011, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, em função do percentual acima, nos seguintes termos:

Mês de admissão	Índice de correção
Junho/11	7,00%
Julho/11	6,77%
Agosto/11	6,77%
Setembro/11	6,32%
Outubro/11	5,84%
Novembro/11	5,50%
Dezembro/11	4,91%
Janeiro/12	4,37%
Fevereiro/12	3,84%
Março/12	3,44%
Abril/12	3,26%
Mai/12	2,60%

**6.2. COMPENSAÇÕES:** 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 2011. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferências de cargo, equiparação salarial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrução Normativa 04 do TST, alínea XXI).

**6.3.** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2012 serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

**6.4.** Aos salários acima de R\$ 4.579,60 (quatro mil quinhentos e setenta e nove reais e sessenta centavos) fica estabelecida a livre negociação diretamente entre empregado e empregador.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Será obrigatório o fornecimento, aos empregados, de envelope de pagamento ou contracheque discriminando as importâncias de remuneração e os respectivos descontos.

### **CLÁUSULA OITAVA - CHEQUES**

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário e recebidos na função de caixa ou cobrança, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento e das quais o empregado tenha ciência expressa.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Por força do dispositivo normativo ora ajustado, e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do art. 7º da CF, e quando for o caso, as empresas ficam autorizadas a efetuarem os descontos em folha de pagamento de salários dos valores relativos a seguro de vida em grupo, associação de empregados, convênios médicos/odontológicos com participação dos empregados nos custos, tratamento odontológico, desde que tenham autorização por escrito dos funcionários e que revertam em benefícios deste e de seus dependentes.

**9.1.** Nos termos do art. 545 da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado.

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

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

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

As horas extras serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre as horas normais.

**10.1.** Os trabalhos realizados em domingos e feriados, como definido em Lei, serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, desde que não haja a respectiva compensação em outro dia da semana.

### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Nas atividades em que ocorra exposição a áreas de risco, o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) será devido proporcionalmente ao tempo de exposição ao próprio risco. Incidência da Súmula n.º 364, parte final, do C.TST.

**11.1.** Não terá direito ao adicional de periculosidade quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

**11.2.** Delimita-se como tempo extremamente reduzido a exposição até 30 (trinta) minutos diários. Aplica-se no caso a Portaria n.º 3.311/89 do MTE que define a exposição até trinta minutos diários denota eventualidade e descaracteriza periculosidade.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CAIXA /PRESTAÇÃO DE CONTAS**

Os empregados que atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, car-

tões de crédito e outros títulos de crédito e notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% do piso salarial (cláusula 03). Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

**12.1.** Em hipótese alguma essa tolerância poderá ser considerada como parcela salarial.

**12.2.** A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo que se estiver impedido ou impossibilitado de acompanhá-lo, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo caso de recusa.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO OU VALE-MERCADO**

Os empregadores abrangidos por esta convenção coletiva concederão aos empregados representados pela entidade sindical signatária vale-alimentação/refeição, vale-mercado ou similar, nos termos da lei n.º 6321/1976 e do Decreto n.º 5/1991, que tratam do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, obedecendo-se as seguintes condições:

- a) O benefício não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração do empregado para qualquer fim;
- b) O empregado expressamente optará em receber o vale-alimentação-refeição, o vale-mercado ou similar;
- c) Assegura-se ao empregador o desconto salarial equivalente a 20% (vinte por cento) do seu custo efetivo, na forma dos dispositivos legais acima indicados;
- d) O valor individual do benefício é fixado em **R\$ 11,13 (Onze reais e treze centavos)** por dia efetivamente trabalhado, que será entregue ao empregado, mediante recibo, na mesma data do pagamento dos salários mensais;

- e) A empresa que já concedia benefício na forma de vale-alimentação-refeição, vale-mercado, cesta básica ou similar, antes da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverá, obrigatoriamente, garantir a equiparação entre o benefício já concedido e o benefício ora instituído, devendo o mesmo corresponder mensalmente ao valor diário previsto na alínea “d” desta cláusula, multiplicado pelo número de dias efetivamente trabalhados no mês;
- f) Exclui-se dentre os beneficiários da presente cláusula, o empregado que já esteja percebendo alimentação fornecida pelo empregador ou pelo tomador de serviços, em refeitório na própria empresa ou mesmo em restaurante por ela contratado para tal fim.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra-recibo, devidamente datado, bem como, anotar na CTPS o referido contrato.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADMISSÃO DE MENORES**

É proibido admissão ao trabalho de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais sem formalização do Contrato de Trabalho, observadas as disposições da Lei n.º 10.097 de 19/12/2000.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a proceder ao pagamento dos haveres rescisórios, bem como a dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo do art. 477 da CLT.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

No caso de denúncia, pelo empregador, do contrato de trabalho por justa causa, este indicará, por escrito, a falta cometida pelo empregado, enviando cópia da comunicação à entidade sindical respectiva. A recusa do empregado em dar ciência na comunicação será suprida por testemunhas.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DESEMPREGO**

O empregador deverá, no prazo legal, fornecer os formulários de Seguro Desemprego, devidamente preenchidos, ao empregado demitido sem justa causa, sob pena de ser responsabilizado pelo pagamento das quotas do Seguro Desemprego a que faria jus o ex-empregado.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

Com base no disposto na Lei 12.506/2011 e demais normas aplicáveis, o aviso prévio dado pelo empregador ao empregado (demissões sem justa causa), de toda a categoria abrangida pela presente convenção coletiva de trabalho, passa a ser regida pelos seguintes preceitos:

- a) A partir de um ano e um dia, o aviso prévio previsto nesta cláusula será acrescidos de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 90 (noventa) dias, ou seja, se o empregado foi demitido com 1 ano e 1 dia de labor, o prazo do aviso prévio será de 33 dias, e assim sucessivamente;
- b) Nos casos de cumprimento do aviso prévio, o trabalhador somente deverá trabalhar por 30 dias, garantida a redução dos 7 (sete) dias corridos ou 2 (duas) horas por dia trabalhado, sendo o restante do aviso indenizado pelo empregador.
- c) O novo prazo do aviso prévio integra o contrato de trabalho para todos os efeitos legais, consoante determina o artigo 487, § 1º da CLT,

devendo a projeção ser anotada na CTPS exatamente nos mesmos moldes do aviso prévio anterior, ou seja, será feita a anotação da data de saída como sendo o último dia efetivamente laborado.

- d) 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 empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.
- e) Havendo cumprimento parcial do aviso, o prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio, devendo, nesta última hipótese, ser pago no primeiro dia imediato ao término do prazo do aviso prévio.
- f) O aviso prévio previsto na presente cláusula aplica-se somente em benefício do trabalhador, sendo que nos casos de pedido de demissão o aviso prévio aplicável será sempre de 30 dias.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO**

Será obrigatória a anotação nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social dos empregados, das funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

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

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO USO DE TELEFONE CELULAR FORNECIDO PELA EMPRESA**

Não caracteriza regime de sobre-aviso ou sobre-jornada o uso de telefone celular ou similar fornecido pelas empresas fora do horário de expediente, conforme disciplina a Orientação Jurisprudencial n. 49 da Seção de Dissídios Individuais do C. Tribunal Superior do Trabalho, por analogia.

**21.1** As clamadas particulares serão de inteira responsabilidade do empregado, respondendo o mesmo pelos valores devidos, que poderão ser descontados junto aos recibos de pagamento ou junto ao TRCT, se for o caso, não caracterizando assim, desconto ilegal.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE**

A gestante terá garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa até 180 dias após o parto e desde o momento em que seja confirmada a gravidez.

**22.1** Poderá a trabalhadora, após o período da licença maternidade, manifestar perante a entidade sindical sua vontade em rescindir o contrato de trabalho, abdicando dos últimos 60 dias da estabilidade acima garantida, desde que o faça de forma justificada e por escrito.

## **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO DO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de **12 (doze) meses**, a partir da alta médica, nos termos da Lei 8.213/91, art. 118.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

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

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

Os empregados que comprovarem a condição de estudantes não estão obrigados a prorrogar a jornada.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO APÓS AS 20:00 HORAS**

Aos empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 20 (vinte) horas, receberão do empregador, além do benefício diário já concedido, vale-alimentação no valor estipulado pela cláusula do vale-alimentação/refeição ou vale-mercado, por dia em que ocorrer tal situação, ou refeição fornecida em local estipulado pelo empregador. Tal parcela terá a mesma natureza jurídica do benefício referido naquela

cláusula, sendo considerada como verba indenizatória, independente de ser fornecido tal benefício via PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, ou outra modalidade.

**26.1.** O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13:00 horas.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Autoriza-se o empregador firmar individualmente com os seus empregados acordos de compensação de jornada de trabalho visando a supressão do labor aos sábados, de forma que os excessos de horas praticados pelo empregado no decorrer da semana serão compensados com folga aos sábados.

- a) Quando os sábados destinados à folga coincidirem com feriados, deverão ser remunerados como se trabalhados fosse;
- b) Convenciona-se que o regime de compensação aqui previsto é compatível com o serviço extraordinário praticado pelo empregado, o que de forma alguma acarretará a descaracterização, nulidade ou ineficácia da compensação de horas pactuadas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

A empresa fica autorizada a criar com seus empregados, mediante acordos individuais em 3 (três) vias, um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas que excederem a jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho em outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, passa-se a denominar de **BANCO DE HORAS**, devendo ser observado o limite máximo de dez horas diárias, conforme determina o art. 59, da CLT.

**28.1.** A compensação estabelecida na proporção de uma hora por uma hora refere-se aos dias úteis (segunda à sexta-feira e sábado), ou seja,

para cada hora trabalhada além da jornada normal, será computada 1 hora no Banco de Horas.

**28.2.** Salientamos que o Acordo de Compensação de Horas de Trabalho aos Sábados continua em vigor não integrando essas horas no Banco de Horas. Poderá ocorrer trabalhos aos sábados sendo que nessas ocasiões as horas trabalhadas integrarão o Banco de Horas até o limite de 4 (quatro) horas, devendo as demais serem pagas como extras na forma da CCT.

**28.3.** A duração dos acordos individuais, para se fazer a composição, poderá ser livremente ajustado entre a empresa e os seus empregados, desde que não ultrapasse o prazo de 3 (três) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a empresa deverá pagar as horas não compensadas, acrescidas com adicional previsto nesta convenção.

**28.4.** A empresa comunicará o empregado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência sobre o dia da compensação.

**28.5.** Fica expressamente proibido o lançamento de horas a débito, ou seja, quando houver redução de jornada normal de trabalho, salvo prevista em Lei ou acordo coletivo, esta será considerada como mera concessão do empregador, não gerando o lançamento de horas a serem trabalhadas. Obviamente, esta regra não prevalecerá quando o empregado estiver realizando compensação de horas a crédito que já existiam no banco horas.

**28.6.** Havendo rescisão contratual antes de ser feita a compensação, será apurado o saldo de horas. Verificado crédito de horas em favor do trabalhador, as horas deverão ser pagas na rescisão, acrescidas do adicional correspondente.

**28.7.** A empresa deverá informar ao funcionário mensalmente, por escrito, o saldo de banco de horas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FECHAMENTO MENSAL DA FOLHA DE PAGAMENTO**

O empregador poderá adotar o conceito de mês diferente do mês/calendário oficial, para apuração das horas laboradas pelo empregado, obje-

tivando o pagamento de horas extras ou, ainda, para o efeito de implementação do banco de horas.

**Parágrafo único:** Considera-se mês diferente do mês/calendário oficial o período compreendido, por exemplo, do dia 21 de um mês até o dia 20 do seguinte, possibilitando ao empregador adotar um período flexível, sempre de 30 (trinta) dias, para apurar eventual prorrogação de horas trabalhadas por seus empregados e incluí-las na folha de pagamento ou mesmo computá-las na banco de horas se for o caso.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO PARA DESCANSO**

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalo para descanso (art. 71 da CLT). Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

**30.1.** Os intervalos intrajornada não concedidos pelo empregador aos empregados serão considerados como hora extra e deverão ser remunerados com o adicional convencional.

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

Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observarem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

## **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal remunerado será fruído preferencialmente aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos será garantido aos empregados repouso em pelo menos 01 (um) domingo ao mês.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DE COMISSIONISTAS**

É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei 605/49) nos percentuais de comissão, que deverá ser pago destacadamente.

**33.1.** 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 no mês correspondente.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

O empregado terá direito a 1 (um) dias útil, por semestre, para levar filho ao médico, desde que comprovado mediante atestado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS**

Abonar-se-ão faltas dos empregados estudantes e vestibulandos quando comprovarem prestação de exames na cidade em que trabalham.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

O pagamento de férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido do terço constitucional, aplicável o disposto no art. 144 da CLT.

**36.1.** O período de concessão de férias anuais será definido pela empresa, podendo ser desdobrado em 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, desde que assim tenha previamente requerido o empregado, e tenha

sido autorizado pelo empregador, antes do início de cada período de fruição das férias.

**36.2.** Mesmo nos casos de desdobramento previsto no tópico 25.1, sempre que as férias forem concedidas após o prazo de 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

**36.3.** O desdobramento previsto no 25.1, não será admitido na hipótese do empregado optar pelo abono a que se refere o art. 143, da CLT.

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos no exercício de seu mandato para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical com antecedência mínima de 10 dias e por prazo não superior a 10 dias ao ano, limitado a um dirigente sindical por empresa no mesmo período.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

No caso de pedido de demissão, o empregado com menos de 12 (doze) e mais de 06 (seis) meses de serviço, sem computar o tempo de aviso prévio, terá direito às férias proporcionais na base de 01/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 dias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORME**

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões, calçados e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança quando exigidos para a execução dos serviços.

**39.1.** Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas realizarão obrigatoriamente exames admissionais, demissionais e periódicos em seus empregados, desde que exigidos pela legislação, preferencialmente por médicos do trabalho, sendo as despesas correspondentes de responsabilidade da empresa.

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminharem ao Sindicato dos Empregados uma cópia de sua RAIS ou outro documento equivalente que contenha a relação de empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira à manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 das medidas que julgarem necessárias com relação à cláusula Piso Salarial e cláusula Repouso Semanal Remunerado de Comissionistas.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer dispositivos da presente convenção coletiva, fica estipulada a aplicação de apenas uma única multa, no valor equivalente a ½ piso salarial, em favor da parte prejudicada, conforme dispõe o art. 613, inciso VII, da CLT, sendo vedada a cumulação da penalidade ora fixada.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MEDIAÇÃO PRIVADA DE CONFLITOS**

Fica instituída, no âmbito de abrangência desta CCT, a mediação privada de conflitos individuais, que atuará através de uma comissão composta por 01 (um) representante indicado pela Fetravispp e 01 (um) representante indicado pelas entidades sindicais patronais signatárias, para atendimento durante o prazo de vigência da presente, dos eventuais conflitos individuais entre empregados e empregadores, na forma do art. 625 da CLT.

**44.1.** O funcionamento da referida comissão será regulado por documento particular a ser firmado entre as partes, havendo possibilidade de adesão a comissões já existentes no âmbito de outras entidades sindicais.

**JOAO SOARES**

Presidente

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO  
TERCEIRO GRUPO COMÉRCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTA-  
DORAS DE SERVICOS DO ESTADO DO PARANÁ

**CARLOS CESAR RIGOLINO JUNIOR**

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE VEÍCULOS AUTOMOTO-  
RES, EQUIPAMENTOS E BENS MÓVEIS DO ESTADO DO PARANÁ

## ANEXOS

### ANEXO I - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As Entidades Sindicais subscritoras da Convenção Coletiva de Trabalho 2012/2013, representando os empregadores e empregados de Locação de Veículos Automotores, Equipamentos e Bens Móveis solicitam às empresas que procedam aos recolhimentos das contribuições sociais fixadas pelas respectivas assembleias de empregados em empregadores, observando os seguintes parâmetros:

#### **1. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E/OU CONTRIBUIÇÃO PATRONAL:**

São devidas às entidades sindicais representativas do 3º grupo do Comércio para 2012-2013, a Contribuição Assistencial e/ou Contribuição Confederativa, fixadas pelas respectivas assembleias e cujos valores e datas de vencimentos serão consignados nas guias próprias fornecidas pelas referidas entidades.

#### **2. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE EMPREGADOS:**

a) Nos termos do artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho e segundo entendimento manifesto do Supremo Tribunal Federal, solicita-se o desconto e **recolhimento da Contribuição Assistencial, em favor da FETRAVISPP** - Federação dos Trabalhadores em Empresas Enquadradas no Terceiro Grupo do Comércio e em Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná, no valor equivalente a **3% (três por cento)** dos salários já reajustados, de cada um dos trabalhadores beneficiados pela Convenção Coletiva de Trabalho a serem descontados em parcela única, **sobre o salário de julho/2012 e recolhido até 10/08/2012**, através de ficha de compensação bancária ou guia de recolhimento.

a) Em caso de não recolhimento até as datas aprazadas, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Art. 600 da CLT;

b) Solicita-se o desconto da Contribuição Assistencial dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (Junho/12), com o pra-

zo de 30 dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

- c) O trabalhador poderá opor-se ao desconto da Contribuição Assistencial, desde que o faça por escrito junto a Federação Profissional, até 10 (dez) dias após a publicação do prazo para oposição em jornal popular de grande circulação na forma do TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho no dia 10/04/07, sendo que, neste caso, o empregado encaminhará cópia ao empregador para que não seja efetuado o desconto.
- e) É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados o gerente e os integrantes dos departamentos pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados a proceder à oposição ao desconto, lhe sendo vedado, igualmente, a elaboração de modelos de documento de oposição a serem utilizados pelos empregados. Serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular os pedido de oposição;
- f) O desconto da Contribuição Assistencial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritas e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.
- g) Referidas contribuições, respeitadas as disposições legais e constitucionais sobre a matéria (especialmente art. 513, letra “e” da CLT) foram estabelecidas nos termos das Atas das Assembléias, as quais se encontram à disposição dos interessados na sede dos respectivos sindicatos e, são destinadas à manutenção das entidades sindicais patronais e de empregados.
- h) Os empregadores ou seus prepostos, que descumprirem a determinação do item anterior poderão ser responsabilizados administrativa, civil ou penalmente, cabendo-lhes a aplicação das sanções previstas para o caso.

**3** - A Federação profissional divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo às Entidades Sindicais Patronais qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições ora solicitadas, exceto em relação àquelas revertidas a seu favor.

**4** - Com base no disposto na Instrução Normativa MTPS/SNT nº 03, e demais normas aplicáveis, as empresas ficam obrigadas a apresentar, no ato das homologações de rescisões de contrato de trabalho de seus empregados, os documentos abaixo:

- a) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (05 vias);
- b) CTPS anotada e atualizada;
- c) Livro de Registro de Empregado ou documento similar quando informatizado;
- d) Aviso Prévio ou Pedido de Demissão (03 vias);
- e) Duas últimas guias (GFIP) de recolhimento do FGTS quitadas e respectiva relação de empregados anexa ou extrato atualizado da conta vinculada;
- f) Guia de Recolhimento Rescisório (GRFP) quitada e a chave da conectividade e guia para habilitação ao seguro desemprego (SD), ambas em caso de demissão sem justa causa;
- g) Discriminativo das médias de remuneração variável, quando existentes, no verso do TRCT;
- h) Exame médico demissional, conforme NR nº 07 do MTb;

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





***Fetraavispp***

Código Sindical: **022.258.00000-8**

Rua Marechal Floriano Peixoto, 96 - 9º Andar - Sala 93 - Centro  
80020-090 - Curitiba - PR - Fone/Fax: (41) 3324-9292

**[www.fetraavispp.org.br](http://www.fetraavispp.org.br)**