

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002583/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/06/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039048/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.010028/2015-55  
DATA DO PROTOCOLO: 30/06/2015

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

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;

SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV, CNPJ n. 79.583.241/0001-60, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). IVO PETRY SOBRINHO;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS VIDEO-LOCADORAS DO ESTADO PARANA, CNPJ n. 81.911.828/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JORGE LUIZ HEIN;

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 2015 a 31 de maio de 2016 e a data-base da categoria em 01º 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 e que laboram especificamente em VÍDEOLOCADORAS**, com abrangência territorial em PR.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Ficam assegurados o piso salarial mínimo de R\$ 1.021,20 (Hum mil e vinte e um reais e vinte centavos), já incorporado o Vale alimentação conforme cláusula específica, pelo qual nenhum trabalhador poderá ser admitido com salário inferior.

**Parágrafo Primeiro:** O piso salarial fixado nesta Convenção Coletiva de Trabalho corresponde a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mantidos os direitos adquiridos dos trabalhadores que atualmente prestam jornadas inferiores para efeitos de

cálculos de salários normativos, devendo para os empregados horistas ser considerado como piso salarial o resultado da divisão dos valores previstos no caput desta cláusula por 220 (duzentos e vinte) horas.

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO FIXO PARA OS COMISSIONISTAS**

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.

**Parágrafo Primeiro:** Caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima igual ao piso definido na Cláusula do Piso Salarial (3ª), a qual não se somará com as comissões devidas.

**Parágrafo Segundo:** 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 ao período de gozo.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE**

Os salários dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento normativo serão corrigidos no percentual de 11,00% (onze por cento) a ser aplicado sobre os salários vigentes em junho de 2014.

**Parágrafo único:** Aos empregados admitidos após 01/JUNHO/2014, será garantido o reajuste estabelecido acima proporcional ao seu tempo de serviço, nos seguintes termos:

jun/14	11,00%
jul/14	10,65%
ago/14	10,47%
set/14	10,22%
out/14	9,56%
nov/14	9,05%
dez/14	8,34%
jan/15	7,52%
fev/15	5,58%
mar/15	4,07%
abr/15	2,14%
mai/15	1,24%

## **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO DO REAJUSTE SALARIAL**

Serão compensados todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos concedidos após a data-base, de natureza espontânea ou compulsória, salvo os decorrentes de promoção, transferência de cargo, função ou localidade, mérito, equiparação salarial por ordem judicial, implemento de idade ou término de aprendizagem (IN 04, do TST, alínea XXI).

**Parágrafo Único:** Os empregadores que na data da assinatura desta CCT, já tiverem fechado a folha de pagamento e não reajustaram os salários no mes de junho de 2015 de acordo com esta cláusula, deverão pagar as diferenças retroativas desde o mês de junho/2015, juntamente com os salários de julho de 2015, sem ônus, em folha de pagamento complementar.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE VALOR DO PISO SALARIAL**

Fica estabelecido garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria igual ao menor salário pago no País, a todo trabalhador adulto com jornada integral (oito horas diárias), fixados por Lei Federal, acrescido de 3% (três por cento).

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

## **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAIS-VALES**

Será concedido adiantamento salarial (vales) equivalente a até 40% (quarenta por cento) do salário nominal do funcionário, o qual será efetuado na metade do recebimento do período mensal.

## **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

É obrigatório o fornecimento, pelas empresas aos empregados, de envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

### **Remuneração DSR**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - REPOUSO SEMANAL**

O repouso semanal, devidamente remunerado, será fruído aos domingos. Nas atividades que por natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados o repouso

em no mínimo 01 (um) domingo por mês.

**Parágrafo único:** Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado de que trata a Lei nº 605 de 05/01/49 nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais (IN 01-TST).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

Ocorrendo alteração substancial nas condições de trabalho e de salários dos empregados, a qualquer título, haverá negociação das cláusulas deste instrumento, ficando desde logo ajustado que a cada bimestre haverá reunião de revisão do que ora é pactuado, sempre no sentido de harmonizar os interesses das partes e seus representados.

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

##### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Haverá antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, para todos os empregados, até o dia 30 de novembro de cada ano, na forma da lei.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

O adicional das horas extras será de pelo menos 50% (cinquenta por cento), não podendo exceder de 02 (duas) horas por dia.

**Parágrafo único:** A média das horas extras e de seus acréscimos específicos deverá integrar a remuneração para efeitos do 13º salário, férias, indenização de férias (Art. 7º, XVII da Constituição Federal), aviso prévio, indenização por tempo de serviço, indenização e descansos semanais remunerados, além de refletir no FGTS.

## Adicional Noturno

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, como definido em Lei, será pago com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Fica terminantemente vedado o trabalho noturno aos menores de dezoito anos. Em caso de violação de tal dispositivo, as horas trabalhadas após as 22 horas serão remuneradas com adicional de 40% (quarenta por cento).

**Parágrafo Segundo:** Nas empresas em que há trabalho noturno, realizado entre 22:00 e 5:00 horas, na impossibilidade de concessão do intervalo de que trata o Art. 71 da CLT, equivalente a 01 (uma) hora para descanso e refeições, a empresa deverá pagar o adicional da hora suprimida, que é fixado em 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal.

## Outros Adicionais

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VERBA MENSAL

Os empregados que, na loja ou escritório, tenham a responsabilidade pelo caixa, por determinação escrita do empregador na recepção e pagamento de verbas, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias obrigados à prestação de contas aos interessados a seu cargo, terão um adicional mensal mínimo equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial (cláusula 3ª). Os empregados, no entanto, empregarão toda a diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

**Parágrafo Primeiro:** A conferência de valores de caixa deverá ser feita na presença do operador responsável; sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo caso de recusa.

**Parágrafo Segundo:** Os cheques e cartões de crédito devolvidos a qualquer título não serão descontados dos empregados desde que cumpridas as normas escritas da empresa, das quais o empregado tenha conhecimento comprovado.

## Comissões

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMISSIONISTAS 13º SALÁRIOS

Para o cálculo das férias, 13º salário e verbas rescisórias, considerar-se-ão a média das comissões dos 12 (doze) meses legais, atualizando-se pelo INPC mês a mês os valores das comissões.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GESTANTES COMISSIONADA

Ao conceder licença maternidade à comissionada gestante, a empresa deverá fazer a média de comissões dos últimos 12 (doze) meses corrigidos pelo INPC, sobre o qual deve ser pago o auxílio maternidade.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Ficam as empresas com mais de 45 (quarenta e cinco) funcionários, somados os da matriz e filiais existentes, obrigadas a conceder a todos os seus empregados, a título de participação nos lucros, o equivalente a um piso da categoria, podendo este ser dividido em duas parcelas, sendo a primeira no quinto dia útil do mês de setembro e a segunda em Dezembro do ano corrente, por ocasião do pagamento da segunda parcela do décimo terceiro.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores concederão Vale-Transporte aos empregados que os utilizarem, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas transportadoras, multiplicando pelo número de dias úteis do mês. Em caso de labor em outros dias, o vale-transporte deverá também ser fornecido nestes dias.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL**

As empresas concederão, em caso de falecimento do empregado, aos seus sucessores, assim declarados perante a previdência social, auxílio funeral equivalente a: 1/2 (meio) salário mínimo, em caso de empresas com até 04 (quatro) empregados e 01 (um) salário-mínimo, em caso de empresas com 05 (cinco) ou mais empregados.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão admitidos ao emprego, mediante contrato de trabalho, em conformidade com a Emenda Constitucional nº 20 à CF/88, e demais disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho do menor, ainda que originários de convênio entre empresas e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas deverão efetuar a homologação do termo de rescisão do contrato individual de trabalho do empregado, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados da data para pagamento das verbas rescisórias. Os prazos para pagamento das verbas rescisórias devem obedecer as disposições contidas no §6º, do art. 477, da CLT.

**Parágrafo único.** A não observância, pelas empresas, do prazo para a homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho acima estipulado, implicará na incidência de multa, em favor do empregado prejudicado, em valor equivalente a meio piso salarial da categoria estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO E QUITAÇÃO**

No caso de rescisão contratual, o empregador se obriga a efetuar o pagamento integral das verbas rescisórias no prazo estabelecido em lei.

**Parágrafo primeiro:** independentemente das sanções legais, em caso de atraso no pagamento das quantias líquidas e certas, ou em caso de atraso na homologação da rescisão contratual, o empregador ficará obrigado a pagar ao empregado multa à razão de 2% (dois por cento), por dia de atraso.

**Parágrafo segundo:** as empresas se obrigam a pagar as despesas efetuadas pelo empregado, em caso de necessidade de deslocamento para fora da localidade de sua residência, quando chamado para o recebimento dos haveres rescisórios ou homologação da rescisão contratual.

**Parágrafo Terceiro:** 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, sem os quais fica garantido a Fetravispp o direito de se recusar a efetuar a homologação da rescisão contratual:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) e Termo de Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho (THRCT) em 5 (cinco) vias, não pode ser impresso frente/verso;
- b) Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
- c) Carta de preposto e instrumentos de mandato que, nos casos previstos nos §§ 2º e 3º do art. 13 e no

art. 14 desta Instrução Normativa, serão arquivados no órgão local do MTE que efetuou a assistência juntamente com cópia do Termo de Homologação;

d) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;

e) Livro ou Ficha de Registros de Empregados;

f) Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;

g) Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada, independente do motivo da demissão;

h) Guia de recolhimento rescisório do FGTS (GRRF) quitada, demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;

i) Conectividade Social - chave de Movimentação do trabalhador, emitida pela conectividade social - Caixa Econômica Federal.

j) Comunicação de Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;

K) Atestado de Saúde Ocupacional Demissionário, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores;

l) Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência, de acordo com a instrução SRT 15 de 14/07/2010, ressaltando que não serão aceitos recibos e cheques não administrativos como forma de pagamento das verbas rescisórias.

m) O número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável;

n) Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho;

o) Discriminativo das médias das parcelas variáveis da remuneração, quando existente.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DECLARAÇÃO DE 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SEGURO DESEMPREGO**

Em caso de não fornecimento dos formulários de Seguro Desemprego, devidamente preenchidos, ao empregado demitido sem justa causa e que preencha os requisitos exigidos na legislação pertinente, a empresa será responsável pelo pagamento das quotas do Seguro Desemprego a que faria jus o ex-empregado.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 120 (cento e vinte) dias, ou seja, se o empregado foi demitido com 1 (um) ano e 1 (um) dia de labor, o prazo do aviso prévio será de 33 (trinta e três) dias, e assim sucessivamente;
- b) Nos casos de cumprimento do aviso prévio, o trabalhador somente deverá trabalhar por 30 (trinta) 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 (trinta) dias.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

Será obrigatória a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados, as funções exercidas, alterações de salários e dos percentuais de comissão, se houver, bem como do contrato de experiência e respectivo período de duração.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ALTERAÇÃO UNILATERAL DO CONTRATO DE TRABALHO**

Nos termos do Art. 468 da CLT, ficam vedadas quaisquer alterações unilaterais do contrato de trabalho quanto à jornada de trabalho ou de forma de remuneração, critério de comissionamento e demais alterações que sejam prejudiciais ao empregado.

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

**Estabilidade Geral**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

- a) empregado acidentado - até 12 (doze) meses após a data da alta médica, período no qual não poderá ser concedido o aviso prévio;
- b) empregado em gozo de auxílio doença - do empregado que ficar afastado do trabalho por motivo de doença por período superior a 45 (quarenta e cinco) dias, até 60 (sessenta) dias após a data da cessação do auxílio doença, período no qual não poderá ser concedido o aviso prévio;
- c) empregado em pré-aposentadoria - o empregado que contar com o mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na empresa, e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está na condição de, no máximo em 12 (doze) meses, adquirir o direito à aposentadoria, não poderá ser demitido, sendo que na hipótese de sua despedida imotivada por iniciativa da empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pagos a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego, ou até que esteja aposentado, sempre com base e no limite do último salário percebido na empresa, corrigido monetariamente, por um período máximo de 12 (doze) meses, não fazendo jus a tal benefício o empregado que se demitir ou passar a perceber auxílio doença ou se aposentar por invalidez;
- d) gestante - fica assegurada a estabilidade à empregada gestante, até 180 (cento e oitenta) dias após o parto;
- e) empregado transferido - fica assegurada a estabilidade de emprego ao empregado transferido, observada a caracterização do Art. 469 da CLT, por 03 (três) meses após a data da transferência.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES**

As empresas enviarão ao sindicato profissional cópias da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho - e da concessão de Auxílio Doença de todos os empregados até o 5º dia útil após a emissão da CAT ou da concessão do benefício.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSENTOS**

Haverá assentos adequados para os empregados, nos locais de trabalho, que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimento de clientes.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REFEITÓRIO**

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.

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de acordo coletivo de trabalho entre os sindicatos e as empresas para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no título VI da CLT.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO**

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

#### **Faltas**

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

- a) Serão abonadas as faltas do empregado estudante e vestibulando, desde que comprovadamente decorrerem da prestação de exames na cidade em que trabalha;
- b) O empregado terá direito a 01 (um) dia útil, por semestre, para levar filho ao médico, desde que comprovado mediante atestado.
- c) As Declarações de Comparecimento ao médico, em hospitais e postos de saúde públicos, só darão direito ao abono da falta exclusivamente durante o período consignado na declaração.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

Nos locais ou setores de estabelecimentos que funcionem ininterruptamente (24 horas), será respeitada a jornada máxima de seis horas diárias para todos os trabalhadores envolvidos no trabalho em tais locais ou setores de estabelecimentos, salvo negociação da empresa com a FETRAVISPP.

**Parágrafo único:** Além de jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias, nestes locais ou setores, haverá um intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso e refeições que não integrará a jornada de trabalho.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO DE ESTUDANTE**

É vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a sua situação escolar, ficando a seu critério a opção pela citada prorrogação, desde que não prejudique os estudos.

**Parágrafo Primeiro:** Abonar-se-ão as faltas dos empregados para prestarem vestibular (inclusive ENEM - EXAME NACIONAL DO ENSINO MÉDIO), desde que comprovada a sua participação nas provas.

#### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CURSOS E REUNIÕES**

Os cursos e reuniões, quando de comparecimento obrigatório do empregado, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho. Sendo realizados fora da jornada normal de trabalho do empregado, as horas deverão ser pagas como extras, com adicional convencional.

#### **Férias e Licenças**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

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

#### **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

Quando exigido o uso pelas empresas, estas fornecerão uniformes e complementos, gratuitamente, aos seus empregados.

#### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO**

As empresas permitirão acesso aos dirigentes sindicais em suas dependências para afixação de cartazes, editais e distribuição de boletins informativos à categoria.

**Parágrafo único** - As partes que firmam o presente comprometem-se a divulgar os termos do mesmo a seus representados e empregados.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATIVIDADES SINDICAIS**

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 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

#### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE EMPREGADOS**

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/2015 e recolhido até 10/08/2015**, através de boleto bancário para o 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/15), com o prazo de 30 (trinta) 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.

d) O direito de oposição aos trabalhadores da categoria será mediante expressa manifestação da parte interessada, mediante carta individual legível, com RG, CPF e CNPJ da Empresa, a ser protocolada nas sedes regionais da entidade, **e em Curitiba, somente no seguinte endereço: Rua Iapó, 1566, prado velho (Sub-Sede da Federação)**, ou por correspondência endereçada a Fetravispp valendo como data do protocolo o dia da postagem.

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) 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.

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

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

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

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional e patronal, perante a justiça do trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA LEGAL**

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal ora conveniente respeitarão as disposições legais protetivas dos integrantes da categoria, salvo existência de acordo coletivo.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 01 (um) piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais convenientes.

JOAO SOARES

Presidente

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO  
GRUPO COMERCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS DO  
ESTADO DO PARANA

JORGE LUIZ HEIN

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS VIDEO-LOCADORAS DO ESTADO PARANA

IVO PETRY SOBRINHO

Membro de Diretoria Colegiada

SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV