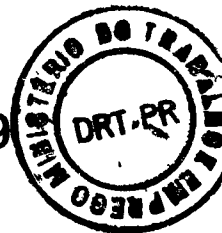


CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007/2009 SETOR LOCADORAS DE VEÍCULOS



Que entre si ajustam de um lado representando os "empregadores" o SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, EQUIPAMENTOS E BENS MÓVEIS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDILOC, CNPJ: 81.917.726/0001-95, Código da Entidade: 002.152.05286-7, Presidente: Carlos César Rigolino Júnior, CPF:087.688.469-91 no final assinados por seu respectivo Presidente e de outro lado representando os "empregados" SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO PARANÁ – SITRO – CNPJ 76.602.366/0001-00, Código entidade: 008.241.87749-6, Presidente – Moacir Ribas Czeck, CPF: 147.147.79915, todos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justos e contratados a firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas seguintes cláusulas:

01. VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva, terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses, iniciando-se em 1º de agosto de 2007 e findando em 31 de julho de 2009, excetuadas as cláusulas 03. Reajuste Salários e piso Salarial, 10. Ticket Refeição, 11. Reembolso de Despesas e 30. Seguro de Vida, pois que as mesmas ficam definidas como de vigência anual, de 1º de agosto de 2007 à 31 de julho de 2008.

02. ABRANGÊNCIA E EXCLUSÕES

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os Motoristas (Condutores de Veículos Rodoviários), Motoristas (Entregadores Pracistas), Motoristas (Vendedores), mecânico, latoeiro, pintor, borracheiro, auxiliar e demais trabalhador, operadores de empilhadeiras e máquinas equipados ou não, com mecanismo operacional e Ajudantes de Motoristas categoria diferenciada que mantenham vínculo nas empresas locadoras de veículos automotores, equipamentos e bens móveis, representadas pela entidade patronal, observada a respectiva base territorial do Sindicato Profissional.

A presente Convenção abrange os empregados acima nominados, nos serviços de locação de veículos; locação de bens móveis; locação de veículos para transporte, remunerado ou não, de pessoal e/ou passageiros; locação de veículos para transporte de pequenos volumes; e outros.

2.1. - EXCLUSÕES Restam excluídos, expressamente, da abrangência do presente instrumento, os Motoristas (Condutores de Veículos Rodoviários), Motoristas (Entregadores Pracistas), Motoristas (Vendedores), mecânico, latoeiro, pintor, borracheiro, auxiliares e demais trabalhador, operadores de empilhadeiras e máquinas equipados ou não, com mecanismo operacional e Ajudantes de Motoristas categoria diferenciada, com vínculo nas empresas representadas pela entidade patronal, que mantenham acordos coletivos próprios, desde que mais benéficos, com os sindicatos profissionais signatários do presente instrumento, hipótese em que prevalecerão estes, excluídas expressamente as respectivas empresas e empregados da incidência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

03. REAJUSTE DE SALÁRIOS E PISO SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários percebidos em Agosto de 2006, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º de Agosto de 2007, com a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento) como resultado de livre negociação entre as partes.

3.1 - Aos empregados admitidos após 1º de agosto de 2006, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, no percentual de 0,42 % (zero vírgula quarenta e dois por cento) para cada mês trabalhado no período.

3.2 - COMPENSAÇÕES À 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 Agosto de 2006. 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 n.º 4, do T.S.T., alínea XXI).

3.3 - QUITAÇÃO O reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de Agosto de 2007.

3.4 - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após Agosto de 2007, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

3.5 - PISOS SALARIAIS - Assegura-se a partir de Agosto/2007, os seguintes pisos salariais:

- a) – Para Motoristas de **Bitrem, Semi-Reboque e Julieta**, equipados ou não, com mecanismo operacionalR\$ 970,00;
- b) – Para **Motoristas de Carreta Simples ou trucada e Ônibus**, equipados ou não, com mecanismo operacionalR\$ 882,00;
- c) – Para **Motoristas de caminhões Truck**, equipados ou não com mecanismo operacional.....R\$ 761,00;
- d) – Para **Motoristas de Microônibus** equipado com rodado duplo no eixo traseiro.....R\$ 725,00;
- e) – Para Motoristas de caminhões de grande porte como **Toco**, equipados ou não, com mecanismo operacional.....R\$ 686,00;
- f) – Para Motoristas de **veículos leves**, como automóveis em geral, utilitários, caminhões de pequeno porte e operadores de empilhadeira e máquinas equipados ou não, com mecanismo operacional,.....R\$ 640,00;
- f.1) – Para efeito desta cláusula, considera-se veículos leves utilitários: Besta, Topic, Sprinter, Vans, Kombi, Renault, Master, Ducato, S-10, D-20, Blazer, F-1000, F-250, Toyota Hilux, Nissan Frontier, Caravalle, Mitsubishi L-200, Ranger, ou similares, e ainda, outros veículos similares que vierem a ser produzidos;
- f.2) – Considera-se veículos leves caminhões de pequeno porte: 608/680/709/712/815/850/912/914/F-4000/D-40/D-600, ou similares, e ainda, outros veículos similares que vierem a ser produzidos;
- g) – Para "**Ajudantes de motoristas**"R\$ 476,00;
- h) – Para "**mecânico, latoeiro (funileiro), pintor e eletricista**" com experiência comprova na CPTS, nestas funções de no mínimo 2 (dois) anos.....R\$ 640,00;
- i) – Para "**Auxiliares de mecânico, latoeiro (funileiro), pintor e eletricista**.....R\$ 476,00.
- j) – Para **demais funções**R\$ 476,00.

Parágrafo Único: Para efeito das letras "A", "B", "C" "E" e "F" acima, considera-se como "**mecanismo operacional**", equipamento adicional instalado em veículo, tais como: guindaste, braço mecânico, caçambas e assemelhados.

04. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

05. ADIANTAMENTOS

A empresa que espontaneamente adotar o sistema de adiantamento salarial (vale), deverá fazê-lo até o dia 20 (vinte) de cada mês, no valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário do empregado.

Na hipótese da data limite aqui estabelecida coincidir com sábado, domingo ou feriado, o adiantamento salarial será concedido no primeiro dia útil subsequente.

As partes convencionam que o adiantamento salarial é facultativo.

06. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá aos seus empregados, comprovantes de pagamento que contenham a identificação da empresa, assim como a discriminação de todas as parcelas pagas e dos descontos efetuados, dispensando a assinatura dos mesmos, no caso de depósito em conta bancária do empregado.

07. JORNADA DO EMPREGADO EM SERVIÇO.

Por ocasião de viagens, os motoristas poderão permanecer fora da base onde foi contratado, hipótese em que o descanso semanal remunerado será considerado usufruído, não caracterizando tempo à disposição, plantão ou sobreaviso.

08. FÉRIAS

O período de concessão de férias anuais será definido pela empresa, podendo, a seu critério, ser desdobrado em 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, salvo na hipótese do empregado optar pelo abono a que se refere o art. 143, da CLT.

09. ABONO DE FÉRIAS

Fica assegurada a gratificação de férias, a razão de 1/3 (um terço) do salário normal, a ser paga juntamente com o pagamento das férias ou por ocasião da rescisão contratual, se for o caso.

10. TICKET REFEIÇÃO

A partir de 01 de agosto de 2007, as empresas concederão ticket refeição aos empregados, por dia trabalhado, no valor mínimo de **R\$ 7,40** (sete reais e quarenta centavos) cada um, não caracterizando natureza salarial, ficando isentas de tal obrigação às empresas que fornecerem gratuitamente refeições aos seus empregados.

10.1 – DESCONTO DO EMPREGADO À empresa poderá descontar dos salários dos empregados o equivalente a até 10% (dez por cento) do valor total do ticket refeição fornecido, de conformidade com o PAT – Programa de Alimentação ao Trabalhador.

11. REEMBOLSO DE DESPESAS

Além do estabelecido na cláusula 10 (dez) anterior, aos motoristas em viagens, fica assegurado a indenização de despesas diárias, devidamente comprovadas pôr documentos fiscais hábeis, quando o deslocamento assim exigir, até o valor de **R\$ 45,00** (quarenta e cinco reais), assim distribuídos:

R\$ 7,40 (sete reais e quarenta centavos) para almoço.

R\$ 7,40 (sete reais e quarenta centavos) para jantar, se o motorista não puder retornar até às 20:00 Hrs.

R\$ 30,20 (trinta reais e vinte centavos) para pernoite, sendo que este valor já inclui o café da manhã, cabendo ao empregado a responsabilidade e a liberdade de como, quando e onde pernoitará, não se caracterizando tal período, em hipótese alguma, como horas à disposição do empregador.

Aos empregados das empresas que recebem gratuitamente refeições, quando em viagem, fica assegurado como reembolso de despesas para almoço a importância de até **R\$ 14.00** (quatorze reais). Os valores aqui referidos não se integram ao salário, para qualquer efeito.

11.1 - A empresa deverá reembolsar as despesas desta cláusula pelo valor integral das notas fiscais, exceto se o valor for superior ao ali estabelecido, quando então fica limitado ao valor de cada item.

12. JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, independentemente dos turnos de trabalho.

12.1 - Para apuração da remuneração de horas extras, valor unitário da hora de trabalho e cálculos dessa natureza, será utilizado o divisor correspondente à contratação.

12.2 - Os intervalos para descanso e refeição serão concedidos na forma do artigo 71 da CLT, respeitando-se sua não inserção no cômputo da jornada.

12.3 - A ausência dos intervalos intra-jornada e inter-jornada inserida na legislação, importa em pagamento de indenização e deve referir-se somente ao adicional legal.

13. HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias, assim consideradas que excederem da 44 (quarenta e quatro) horas semanais, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

14. COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Autoriza-se à empresa, a seu critério, independentemente de assistência da entidade sindical profissional, firmar individualmente com seus empregados, acordos de compensação de jornada de trabalho, para a supressão do labor aos sábados. Nesta hipótese, o excesso de horas praticadas pelo empregado no decorrer da semana, serão compensadas com folga aos sábados.

Quando os sábados destinados à folga vierem a coincidir com feriados, deverão ser remunerados como se trabalhados fossem.

Convenciona-se que 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 pactuada.

15. 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.

15.1 - Ao final de cada mês, após a adoção do banco de horas, será procedido o seguinte:

1 - 50% (cinquenta por cento) das horas que ultrapassarem a jornada de trabalho normal apuradas no mês, serão pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte, a título de horas extraordinárias, com o adicional estabelecido na cláusula 13;

2 - As outras 50% (cinquenta por cento), serão levadas a crédito do BANCO DE HORAS, para compensação nos meses seguintes, até o prazo legal de 6 (seis) meses, conforme descrito no parágrafo segundo;

3 - O eventual saldo devedor, será levado a débito do banco de horas para compensação nos meses seguintes, até o limite de 6 (seis) meses, conforme definido no item segundo.

15.2 - 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 6 (seis) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a empresa deverá pagar as horas não compensadas, acrescidas com adicional previsto nesta convenção.

15.3 - Para cada hora que ultrapassar a jornada de trabalho normal, laborada em dia útil, haverá folga compensatória de 1 (uma) hora, em dia indicado pela empresa.

15.4 - Para cada hora laborada em feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação acarretará o direito de 2 (duas) horas de folga compensatória, em dia indicado pela empresa. No caso de não haver a compensação, a empresa pagará as horas laboradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

15.5 - 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 conforme parágrafos acima. Ocorrendo débito de horas do empregado, estas serão descontadas até o limite de 50 (cinquenta) horas.

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

16. FECHAMENTO MENSAL DA FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá adotar conceito de mês diferente do mês/calendário oficial para apuração das horas laboradas pelo empregado, objetivando o pagamento de horas extras ou, ainda, para o efeito de implementação do banco de horas.

16.1 - Considera-se mês diferente do mês/calendário oficial o período compreendido, pôr exemplo, do dia 21 de um mês até o dia 20 do seguinte. A finalidade do dispositivo contido nesta cláusula é permitir que a empresa adote um período flexível, sempre de 30 (trinta) dias, para apurar eventual prorrogação de horas trabalhadas pôr seus funcionários e incluí-las em folha de pagamento ou mesmo computá-la no banco de horas, se for o caso. Tal cláusula é ajustada, uma vez que, a empresa tem como prazo, todo o dia 02 de cada mês, para efetuar os recolhimentos previdenciários, o que torna impossível a elaboração da folha de pagamento no prazo mencionado.

17. FÉRIAS PROPORCIONAIS

Aos empregados com menos de um ano de serviço, que pedirem a dispensa do emprego, é assegurado o direito de percepção de férias proporcionais, desde que tenham completado mais de 03 (três) meses de serviço ao mesmo empregador.

18. UNIFORMES

Quando exigido o uso de uniforme ou equipamento de trabalho, a empresa deverá fornecê-los anualmente, de forma gratuita, até o limite de 2 (duas) calças e 02 (duas) camisas, sendo vedado qualquer desconto salarial a tal título. Na hipótese de não devolução pôr parte do empregado, quando da rescisão de contrato de trabalho, poderá a empresa reter o equivalente a 50% (cinquenta pôr cento) do valor da aquisição dos mesmos.

19. COMPROVANTES DE PAGAMENTO E ANOTAÇÕES NA CTPS

A empresa fornecerá a todos os empregados, envelope ou contracheque a época do pagamento, neles discriminados as parcelas e os títulos a que se referirem, assim como os descontos procedidos e a conta do Fundo de Garantia pôr Tempo de serviço (FGTS). Na CTPS deverão ser anotadas a devida função de cada empregado e as parcelas fixas e percentuais de comissões quando existentes e, entregue ao empregado no prazo de 48 horas.

20. CARTA DE APRESENTAÇÃO

As empresas fornecerão carta de apresentação a todos os trabalhadores desligados quando solicitada.

21. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As partes signatárias estabelecem que o contrato de experiência terá prazo máximo de 90 (noventa) dias, incluída eventual prorrogação.

22. FALECIMENTO

Ocorrendo o falecimento de empregado fora da localidade de seu domicilio, estando o mesmo prestando serviços em favor da empresa, compete à mesma pagar as despesas de transporte do cadáver, a fim de que sua família promova o sepultamento.

23. COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE

O empregado que for suspenso ou demitido por falta grave, deverá ser avisado por escrito, colocando seu ciente na segunda via do aviso, no qual constará as razões determinantes de sua suspensão ou dispensa. Em caso de recusa do empregado em dar o ciente, a empresa colherá a assinatura de testemunhas que presenciaram a recusa de dar ciente no aviso.

23.1 - Além das faltas graves previstas em lei, constitui motivo para o empregado ser despedido POR JUSTA CAUSA:

I - Ser flagrado dirigindo embriagado com teor alcoólico superior ao permitido por Lei, e comprovado através de exame legal;

II - Permitir que pessoas estranhas ao quadro de funcionários da empresa dirijam o veículo sob a sua responsabilidade;

III - Preencher o B.D.V. (Boletim Diário de Viatura) de maneira fraudulenta, com dados incorretos, a fim de obter vantagens;

V - Utilizar o veículo para fins particulares ou pessoais, em qualquer horário, sem autorização da empresa;

V - Provocar, no desempenho de suas funções, danos ao empregador ou a terceiros, por negligência, imprudência ou imperícia, ou ainda por dolo;

VI - Estar com o veículo sob sua responsabilidade sem os **LACRES** de velocímetro, roda e/ou caixa de cambio, rompidos ou desligados. Portanto, é obrigação do motorista quando repassar o veículo a outro funcionário da empresa, ou recebê-lo, efetuar a conferência das ferramentas, lacres, e do estado geral do mesmo, em seus aspectos interno e externo;

VII - Transportar pessoas (caronas) ou bens não autorizados pela empresa;

VIII - Dirigir em excesso de velocidade, ou desrespeitar o sinal fechado, ou em geral, a legislação de trânsito;

IX - Deixar de acionar a **TRAVA DE SEGURANÇA (MULTI-TRAVA OU SIMILAR)** existente no interior do veículo, ao ausentar-se do mesmo;

X - Usar de quaisquer meios, sejam eles mecânicos, eletrônicos, elétricos ou outros, a fim de alterar dados existentes no velocímetro ou no tacógrafo eventualmente instalado no veículo;

XI - Trocar equipamentos ou peças do veículo, inclusive pneus, sem o conhecimento e autorização do empregador. Em caso de emergência, havendo necessidade de troca de peças ou equipamentos, a unidade original deverá ser recolhida e entregue ao empregador.

23.2 - Os empregados deverão arcar com as multas de trânsito aplicada nos veículos de sua responsabilidade, conforme o CÓDIGO NACIONAL DE TRÂNSITO.

24. ADICIONAL NOTURNO

Considera-se trabalho noturno aquele prestado entre às 22:00 e 05:00 horas. A hora noturna corresponderá a 52min30seg (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) e será remunerada com acréscimo de 20% sobre a hora diurna.

Não será considerado horário noturno o período de trabalho após às 05:00 horas, independentemente do horário de início e término da jornada, não havendo que se falar em regime de sobrejornada.

25. CARTÃO PONTO

Os Cartões Ponto, e as Fichas Individuais de Horário de Trabalho Externo e outros controles, deverão ser preenchidos sem erros e sem rasuras, refletindo a jornada efetivamente trabalhada, ficando vedadas à retirada dos mesmos antes do registro, por outra pessoa que não seja o titular do cartão ponto ou da ficha individual de horário de trabalho externo. Ocorrendo a prática de horas extras, estas serão obrigatoriamente registradas no mesmo controle que se registra a jornada normal.

26. FERIADOS

Os feriados trabalhados serão remunerados em dobro, salvo na hipótese de concessão da folga compensatória na semana subsequente ao feriado, garantindo-se sempre o repouso semanal normal. Essa regra não se aplica, em caso de adoção do banco de horas.

27. DESCONTOS

Para efeitos do Artigo 462 da C.L.T., a empresa poderá efetuar descontos na folha de pagamento, quando expressamente autorizado pelo empregado, a título de fornecimento de lanches, refeições, seguros de vida e danos pessoais, convênio com assistência médica e odontológica, e mensalidade de associação recreativa dos empregados. Serão efetuados descontos na folha de pagamento ou verbas rescisórias, nos casos de furto, roubo, multa pôr infração a Lei de trânsito, danos a bens da empresa ou de terceiros, quando resultar de culpa ou dolo do empregado, de acordo com o parágrafo 1º do artigo 462 da C.L.T.

27.1 - DESCONTOS DECORRENTES DE MULTAS

A empresa deverá comunicar a ocorrência de multa de trânsito praticada pelo empregado, apresentando a este cópia de auto de infração, desde que decorrente do exercício de sua atividade. Neste caso, o empregado poderá solicitar e providenciar o recurso administrativo cabível, devendo a

empresa, querendo o empregado, fazê-lo. Enquanto estiver sub-judicis, se não comprovado o dolo ou culpa evidente, não poderá a empresa efetuar quaisquer descontos a este título, ressalvada a hipótese de rescisão contratual ou quando o empregado não apresentar justificativa sustentável para a defesa.

27.2 - Se os descontos acima forem efetuados em folha de pagamento, poderão sê-lo, de uma única vez ou parcelados, neste último caso, serão corrigidos.

27.3 - Na hipótese de ocorrência de multa de trânsito aplicada em veículo conduzido pelo empregado, a empresa poderá providenciar a apresentação do condutor veículo, remetendo à autoridade de trânsito o respectivo auto de apresentação devidamente firmado, acompanhado dos documentos pessoais do condutor do veículo, para os efeitos legais previstos pelo Código Brasileiro de Trânsito.

28. NÃO INCORPORAÇÃO SALARIAL DE BENEFÍCIOS EXTRAS

Todo e qualquer benefício adicional que a empresa espontaneamente já concede ou vier a conceder aos seus empregados, sejam quais forem suas origens, espécie, fundamentos ou destinação, inclusive transportes fornecido pela empresa, ou qualquer subsídio desse título, tal como vale transporte, ou ainda, vale refeição, cesta básica, auxílio medicamentos ou de saúde, habitação e correlatos, seguro de vida e acidentes, seguro saúde, fornecimento de refeições e outros, durante a vigência deste instrumento, não serão considerados, em qualquer hipótese e para nenhum efeito, como parte do salário ou remuneração do empregado, não podendo ser objeto de qualquer tipo de postulação seja a que título for.

29. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A empresa com mais de 200 (duzentos) empregados motoristas, abrangidos por esta convenção, liberará da prestação de serviços, sem prejuízo da remuneração mensal, 2 (dois) diretores efetivos ou suplentes que componham a diretoria do sindicato profissional, pelo período de vigência desta convenção.

30. SEGURO DE VIDA

As empresas que, em 1º de agosto de 2007, não possuam seguro de vida em grupo, sob sua inteira responsabilidade, com ou sem a participação dos empregados, pagarão mensalmente, o valor equivalente a 3% (três por cento) do salário mínimo, por empregado abrangido por esta Convenção, a Seguradora do Sindicato Profissional, que se obriga a manter apólice Coletiva de Seguro, em favor de seus representados, constantes da relação mensal, junto à guia de recolhimento.

O mencionado seguro deverá oferecer cobertura mínima de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) para morte natural e invalidez permanente e R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para morte em decorrência de acidente.

Na hipótese da empresa possuir até cinco empregados abrangidos por esta Convenção, deverá proceder pagamentos semestrais antecipados, a este título, Seguro de vida a Seguradora do Sindicato Profissional, sem se desobrigar, no entanto, de manter informada a Seguradora do Sindical obreira sobre alterações de admissão e demissão.

O seguro estipulado pela Seguradora vigorará após 60 (sessenta) dias da comunicação de adesão e pagamento do prêmio em guias fornecidas pela Seguradora, com autenticação do recolhimento em conta bancária, à empresa deverá informar mensalmente o nome completo e a data do nascimento do segurado, a Seguradora através de fax ou relação via correio.

Ocorrendo o sinistro dentro do mencionado prazo de carência não caberá qualquer responsabilidade a Seguradora e o Sindicato Profissional.

As despesas de manutenção de qualquer dos seguros previstos nesta cláusulas não terá natureza salarial.

31. FUNDO ASSISTENCIAL

Durante a vigência do presente instrumento normativo, as empresas contribuirão, mensalmente por conta própria, com o equivalente a 1% (um por cento) do salário base de cada empregado abrangido por esta Convenção Coletiva, excluídas, portanto, todas e quaisquer outras parcelas componentes da contraprestação, em favor do sindicato profissional conforme base territorial de cada um, conforme assembléia realizada pela categoria profissional no mês de novembro de 2006.

31.1 - O sindicato profissional encaminhará com a necessária antecedência, a guia de recolhimento devendo ser recolhida até o dia 15 (quinze) de cada mês, posterior a data do pagamento do salário mensal, deixando disponível ao sindicato profissional beneficiário, uma relação nominal dos empregados e respectivos salários - base.

31.2 - Na hipótese de não recolhimento no prazo, a empresa ficará sujeita a multa de 2% (dois por cento) do valor devido, mais atualização monetária.

31.3 - A manutenção da cláusula aqui tratada, após o término de vigência da presente Convenção Coletiva só será consentida se resultar da concorrência da vontade das partes.

32. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES À ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL

Todos os trabalhadores beneficiados por este instrumento normativo, aprovado mediante autorização da assembléia geral extraordinária da entidade profissional, contribuirão com valor mensal a título de Contribuição Assistencial, nos termos Artigo 513 da CLT, "e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias", MEMO CIRCULAR SRT/MTE Nº 04 DE 20/01/2006 e na conformidade com a decisão do STF. Supremo Tribunal Federal (RE 461.451-1 SP – Relator Ministro EROS GRAU – acórdão publicado no Diário da justiça da União, em 05/5/2006) e do TST. Tribunal Superior do Trabalho (TST Processo. RR 750.968/2001, Acórdão da 5.ª Turma, DJU 12.5.2006, Rel. Min. Gelson de Azevedo).

32.1 – Diante da manifestação do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho e nos termos do Art. 513 da CLT, "e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias", MEMO CIRCULAR SRT/MTE Nº 04 DE 20/01/2006 ficam as empresas obrigadas ao desconto de **1% (um por cento), todos os meses**, do salário normativo, conforme aprovado em assembléia geral da categoria profissional, do salário básico de cada trabalhador, mensalmente, recolhendo o total descontado em conta bancária do sindicato profissional, através de guia por este fornecida, conforme assembléia da categoria realizada no mês de novembro de 2006.

32.2 - Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores não associados, na forma da MEMO CIRCULAR SRT/MTE Nº 04 DE 20/01/2006, a seguir transcrita: "Para exercer o direito de oposição, o trabalhador deverá apresentar, no sindicato, carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 dias após o depósito do instrumento coletivo de trabalho na Delegacia do Ministério do Trabalho, e divulgação do referido instrumento pelo sindicato profissional. Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, essa poderá ser remetida pelo correio, com aviso de recebimento".

32.3 - Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas deverão ser tratados diretamente com o sindicato profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação à cláusula.

33. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas integrantes da categoria econômica, beneficiadas pelo presente Convenção Coletiva de Trabalho, representadas pelo SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, EQUIPAMENTOS E BENS MÓVEIS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDILOC, deverão contribuir com a importância de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais), a título de contribuição assistencial patronal, necessária a manutenção das atividades sindicais previstas no diploma consolidado. Esse valor deverá ser recolhido até o dia 10 de outubro de 2007, em conta definida pelo sindicato patronal, que remeterá a guia correspondente. Em caso de não pagamento, a empresa estará sujeita a atualização monetária, multa de 10% (multa de dez por cento), juros de mora e eventuais despesas jurídicas e honorários advocatícios necessários à cobrança do ora estipulado, que resta determinado por força da decisão da Assembléia Geral das Empresas integrantes da categoria econômica.

34. ADICIONAL PERICULOSIDADE

Nas atividades em que ocorrer exposição a áreas de riscos, devidamente comprovada por perícia técnica ou por outro meio legal, o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) será devido proporcionalmente ao tempo de exposição ao próprio risco. Incidência do Enunciado nº 364, parte final, do C.TST.

34.1 - 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.

34.2 - delimita-se como tempo extremamente reduzido à exposição até 30 (trinta) minutos diários. Aplica-se em caso a portaria nº 3.311/89 do MTE, que define que a exposição até 30 minutos diários denota eventualidade e descaracteriza a periculosidade.

35. CURSOS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

As partes convenetes deliberam considerar que as horas destinadas a cursos de desenvolvimento profissional, educação básica, cipa, segurança no trabalho, saúde ocupacional, uso de E.P.I.s, e palestras de motivação, providas e/ou patrocinadas pelas empresas, realizadas fora da jornada normal, não são consideradas como tempo a disposição do empregador, não se computando, por isso, na mencionada jornada e, portanto, não gerando direitos remuneratórios.

36. FORO COMPETENTE

As divergências serão dirimidas pelas partes, sendo que o foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda da presente Convenção Coletiva de Trabalho será o da Vara do Trabalho ou do Juízo de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

37. ASSINATURAS

Pôr estarem justos e contratados, assinam o presente instrumento em 22 (vinte e duas) vias de igual teor e forma, para fins de registro e depósito junto a DTR/PR, facultando as partes o direito de requerer o registro e depósito.

Curitiba, 3 de setembro de 2007.


SINDICATO DAS EMPRESAS ~~LOCADORAS~~ DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, EQUIPAMENTOS E BENS MÓVEIS DO ESTADO DO PARANÁ - SINDILOC, CNPJ: 81.917.726/0001-95, Código da Entidade:002.152.05286-7, Presidente: Carlos César Rigolino Júnior, CPF:087.688.469-91.


SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO PARANÁ - SITRO - CNPJ 76.602.366/0001-00. Código entidade: 008.241.87749-6 - Presidente: Moacir Ribas Czeck CPF: 147.147.79915

46212-013078/2007-84
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.
Curitiba, 11 de Setembro de 2007

Vera Lucia Ferreira de Souza
Seção de Relação do Trabalho/DRT/PR
Mat. 1103786