

Imprimir

Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001778/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/07/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR037943/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.205346/2024-45
DATA DO PROTOCOLO: 18/07/2024

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). MURILO ZANELLO MILLEO;

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 Presidente, Sr(a). CLAUDIO LUCIANO RIGOLINO;

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 2024 a 31 de maio de 2025 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, especificamente Trabalhadores em Empresas Locadora de Veículos Automotores, Equipamentos e Bens Móveis**, com abrangência territorial em PR.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Assegura-se a partir de 1º DE JUNHO DE 2024, 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\$ 1.912,84 (Hum mil, novecentos e doze reais e oitenta e quatro centavos)**.

b) Aos demais empregados, fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.944,50 (Hum mil, novecentos e quarenta e quatro reais e cinquenta centavos)**.

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

Parágrafo Segundo: Tendo em vista a data do encerramento das negociações, as eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação destas CCT sobre o salário do mês de junho/2024, caso ainda não tenham sido concedidas, poderão ser pagas juntamente com o pagamento do salário de julho/2024 sem qualquer ônus para o empregador.

CLÁUSULA QUARTA - 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.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados comissionados, até 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima equivalente ao salário mínimo nacional.

Parágrafo Segundo: Aos empregados comissionados, com mais de 90 (noventa) dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima, a partir de 1º de junho de 2024, a importância de **R\$ 1.944,50 (Hum mil, novecentos e quarenta e quatro reais e cinquenta centavos)**, a qual não se somará com as comissões devidas.

Parágrafo Terceiro: 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.

Parágrafo Quarto: 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.

Parágrafo Quinto: 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 à média das comissões dos últimos 12 (doze) 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.

Parágrafo Sexto: Tendo em vista a data do encerramento das negociações, as eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação destas CCT sobre o salário do mês de junho/2024, caso ainda não tenham sido concedidas, poderão ser pagas juntamente com o pagamento do salário de julho/2024 sem qualquer ônus para o empregador.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários vigentes em junho/23, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, inferiores ou iguais a R\$ 5.500,00 (Cinco mil e quinhentos reais), serão reajustados em 01/JUNHO/24, com a aplicação do percentual de 4,00% (quatro por cento) sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2023.

Parágrafo Primeiro. Os salários fixos ou a parte fixa dos salários inferiores ou iguais a R\$ 5.500,00 (Cinco mil e quinhentos reais), percebidos pelos empregados admitidos após 1º de junho de 2023 serão reajustados proporcionalmente ao seu tempo de serviço, observados os índices a seguir relacionados:

Mês de Admissão	Fator de correção
junho/23	4,00%
julho/23	3,66%
agosto/23	3,32%
setembro/23	2,98%
outubro/23	2,64%
novembro/23	2,30%
dezembro/23	1,98%
janeiro/24	1,64%
fevereiro/24	1,31%
março/24	0,98%
abril/24	0,65%
maio/24	0,32%

Parágrafo Segundo - COMPENSAÇÕES: Serão compensados todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde junho de 2023 até 31 de maio de 2024. 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).

Parágrafo Terceiro: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2024 serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Parágrafo Quarto: Tendo em vista a data do encerramento das negociações, as eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação destas CCT sobre o salário do mês de junho/2024, caso ainda não tenham sido concedidas, poderão ser pagas juntamente com o pagamento do salário de julho/2024 sem qualquer ônus para o empregador.

Parágrafo Quinto: Tendo em vista o atual cenário econômico causado pela pandemia do CORONAVIRUS e o impacto que este causou sobre o setor de locações de bens, máquinas e equipamentos, excepcionalmente nesta negociação, aos salários acima de R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais) fica estabelecida a livre negociação diretamente entre empregado e empregador, ficando reestabelecido para a Convenção Coletiva de Trabalho que vigorará a partir de 01 de junho de 2025, o salário de corte para reajuste salarial e livre negociação histórico, o qual já corrigido pela inflação da atual data base será de R\$ 9.093,30 (Nove mil e noventa e três reais e trinta centavos).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 às exigências da empresa para o recebimento e das quais o empregado tenha ciência expressa.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - 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.

Parágrafo Único: 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 NONA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

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

Parágrafo Único: 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 - 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.

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: 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 PRIMEIRA - CAIXA /PRESTAÇÃO DE CONTAS

Os empregados que atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões 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% (dez por cento) 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.

Parágrafo Primeiro: Em hipótese alguma essa tolerância poderá ser considerada como parcela salarial.

Parágrafo Segundo: 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 SEGUNDA - 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) A partir de **01 de junho de 2024**, o valor individual do benefício será de **R\$ 28,62 (vinte e oito reais e sessenta e dois 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) Ficam excluídos ao direito ao benefício da presente cláusula inciso "d", os trabalhadores que estejam percebendo alimentação fornecida pela empregadora ou pelo tomador de serviços em refeitório no local de trabalho ou mesmo em restaurante por ela contratado para tal fim. A alimentação concedida ao trabalhador não tem caráter salarial e não incorporará, em hipótese alguma, ao salário do trabalhador, estando devidamente regulado através do Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT).
- g) Fica a empregadora autorizada quando conceder ao trabalhador alimentação no local de trabalho, na forma da alínea "f" da presente cláusula, a proceder o desconto equivalente a 20% (vinte por cento) do seu custo efetivo, limitando-se este valor ao valor correspondente a 20% do valor previsto e fixada na alínea "d" da presente cláusula, por dia efetivamente trabalhado, ficando ainda autorizada a empregadora a deduzir o valor correspondente, via desconto, em folha de pagamento.

Parágrafo Único: Tendo em vista a data do encerramento das negociações, as eventuais diferenças decorrentes da aplicação destas CCT sobre o vale alimentação do mês de junho/2024, caso ainda não tenham sido concedidas, poderão ser pagas juntamente com o vale alimentação de julho/2024 sem qualquer ônus para o empregador.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 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 acrescido 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 (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.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO TRABALHO À DISTANCIA (TELETRABALHO OU HOME OFFICE)

Com base no artigo 6º da CLT com redação dada pela Lei nº 12.551/2011 e os artigos 75 A, B, C, D e E da CLT (após Lei nº 13.467/2017), as empresas poderão implementar políticas de flexibilização do local de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida de seus empregados.

Parágrafo primeiro: As políticas para o trabalho à distância poderão ser aplicadas a toda empresa ou às áreas, aos departamentos ou aos setores específicos da empresa, individualmente, através de previsão no Contrato de Trabalho ou através de Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho.

Parágrafo segundo: As empresas poderão incluir nestas políticas de flexibilização do local de trabalho, os empregados portadores de deficiência.

Parágrafo terceiro: As Empresas poderão incluir os empregados que trabalham à distância nos registros de sua matriz, mesmo que o trabalho realizado é em localidade diversa desta.

Parágrafo Quarto: Os custos com equipamentos e demais meios e recursos necessários ao desempenho da atividade pretendida pelo empregador serão integralmente por ele custeados, estando estes inclusive, sujeitos as mesmas regras de ergonomia e demais previsões estabelecidas nas NRs do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Quinto: Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO INTERMITENTE

Nos moldes do artigo 452-A, poderá ser adotado na categoria o contrato de trabalho intermitente, devendo o mesmo ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Parágrafo Primeiro: O pagamento a que fizer jus o empregado em regime de trabalho intermitente, considerando as características operacionais do setor de aluguel de bens móveis, poderá ser realizado em até 30 (trinta) dias contados do final de cada período de prestação de serviços, ou quinto dia útil do mês subsequente, no caso o que vencer primeiro.

Parágrafo Segundo: O aceite, para a prestação de serviços, por parte do empregado em regime de trabalho intermitente, em situações de convocação com período inferior a 3 (três dias) e superior pelo menos a 1 (um dia), não acarretará a desconfiguração do contrato de trabalho intermitente.

Parágrafo terceiro: O empregado em regime de trabalho intermitente deverá dar continuidade a prestação de serviço inacabado, mesmo que tempo para consolidação do serviço tenha sido superior ao tempo indicado no momento da convocação, ficando ainda garantido que estas horas serão remuneradas com o adicional de 50%.

Parágrafo Quarto: Pelas características os contratos de trabalho intermitente não serão considerados para contagem na base de cálculo da cota de pessoas com deficiência, cota de jovens aprendizes.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO EMPREGADO AFASTADO

Em caso encerramento de atividades na filial em que houver empregados afastados pelo INSS, fica a empregadora autorizada transferir para o CNPJ da Matriz mesmo que esta seja em Município ou Estado da Matriz.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO USO DE TELEFONE CELULAR FORNECIDO PELA EMPRESA

Não caracteriza regime de sobreaviso 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.

Parágrafo Único: As chamadas 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 QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

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

Parágrafo Único: 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 (sessenta) dias da estabilidade acima garantida, desde que o faça de forma justificada e por escrito.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

Parágrafo Primeiro: O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13 (treze) horas.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Autoriza-se o empregador firmar individualmente com os seus empregados, independente de homologação por qualquer órgão ou autoridade, 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 TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

A empresa fica autorizada a criar com seus empregados, independente de homologação por qualquer órgão ou autoridade, 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.

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: Salientamos que o Acordo de Compensação de Horas de Trabalho aos Sábados continua em vigor não integrando essas horas no Banco de Horas. Poderão 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.

Parágrafo Terceiro: A duração dos acordos individuais, para se fazer a compensação, poderá ser livremente ajustado entre a empresa e os seus empregados, desde que não ultrapasse o prazo de 1 (um) ano. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a empresa deverá pagar as horas não compensadas, acrescidas com adicional previsto nesta convenção.

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

Parágrafo Quinto: Fica expressamente proibido o lançamento de horas à débito, ou seja, quando houver redução de jornada normal de trabalho, esta será considerada como mera concessão do empregador, não gerando o lançamento de horas a serem trabalhadas, salvo previstas em Lei, acordo coletivo ou quando solicitadas pelo trabalhador, a fim de atender compromissos pessoais, cabendo às empresas o direito de analisarem os pedidos feitos por escrito, inclusive mensagem via WhatsApp ou similar. As horas solicitadas pelo trabalhador poderão ser concedidas, mesmo que implique em saldo negativo total de até 36 (trinta e seis) horas de trabalho no período de compensação, cabendo às mesmas a programação da compensação das horas correspondentes. Obviamente, esta regra não prevalecerá quando o empregado estiver realizando compensação de horas a crédito que já existiam no banco de horas".

Parágrafo Sexto: 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.

Parágrafo Sétimo: A empresa deverá informar ao funcionário mensalmente, por escrito, o saldo de banco de horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, objetivando 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 no banco de horas se for o caso.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA DESCANSO

É facultado, mediante ajuste entre empregado e empregador, a concessão do intervalo intrajornada, de acordo com o artigo 611-A da CLT, de no mínimo 30 (trinta) minutos e no máximo 02 (duas) para refeição e descanso, cujo período será descontado da jornada diária de trabalho contínuo, cuja duração diária de trabalho exceda a 06 (seis) horas. A eventual não concessão ou concessão parcial do intervalo para alimentação e descanso implica no pagamento de natureza indenizatória apenas da diferença do período suprimido.

Parágrafo único: 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA LANCHE

Os intervalos de 15 (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 QUARTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Por força da presente cláusula, fica autorizado o funcionamento das empresas em domingos e feriados, sendo que o repouso semanal remunerado será fruído preferencialmente aos domingos, ficando ainda garantido um domingo por ao mês. Nas atividades inadiáveis que por sua natureza determinem trabalho aos domingos e feriados, será garantido aos empregados repouso compensatório dentro do mesmo mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

Parágrafo Único: 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO SISTEMA ALTERNATIVO PARA CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Nos moldes do art. 2º da Portaria nº 373, de 25/02/2011, do MTE, faculta-se as empresas a adoção de sistema alternativo eletrônico para controle da jornada de trabalho.

As empresas poderão instituir a jornada flexível de trabalho na forma que os empregados possam exercer suas atividades de modo mais produtivo, sempre respeitando os limites legais.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - FÉRIAS

O período de concessão de férias anuais será definido pela empresa, podendo ser desdobrado em 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias e desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano, limitado a um dirigente sindical por empresa no mesmo período.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 (quatorze) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Parágrafo Único: 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 TERCEIRA - 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 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Cumprindo com a deliberação da Assembleia Geral Extraordinária e tendo em vista a inexistência atual de qualquer imposto ou taxa para a manutenção da atividade de representação sindical e do seu trabalho em defesa da categoria profissional, nos termos do aprovado na assembleia dos trabalhadores, e visando atender ao princípio de que a toda prestação deve corresponder uma contraprestação - inclusive frente à decisão do Supremo Tribunal Federal, com efeitos de repercussão geral - durante o período compreendido pela vigência desta Norma Coletiva (CCT), serão devidas por cada empregado integrante da categoria profissional e beneficiado por este instrumento normativo, a seguinte contribuição negocial/assistencial em favor da entidade sindical profissional representativa, sendo garantido aos não associados que assim desejarem, o direito de oposição fundamentada e individual, tudo de acordo com as condições que seguem:

Parágrafo Primeiro: Conforme disciplinado no caput da normal, a contribuição aqui instituída será devida por todos os empregados, integrantes da categoria profissional nas suas bases de representação e beneficiados pelo instrumento normativo, correspondente a 3% do salário do mês de julho/24 ou no mês de sua admissão no caso dos novos empregados, devidamente corrigidos em conformidade com o que dispõe a cláusula de reajuste salarial deste instrumento coletivo, a ser descontada pelo empregador para recolhimento até o dia 10 de agosto de 2024, ou no 10º dia útil após o mês de contratação.

Parágrafo Segundo: As empresas deverão buscar o boleto bancário para o pagamento diretamente no endereço eletrônico da FETRAVISPP, <https://www.fetravispp.org.br/solguias/guias.asp>, informando os dados do empregador e os valores devidos pelos trabalhadores.

Parágrafo Terceiro: Estipula-se que a obrigação das empresas estabelecida nesta norma coletiva, compreende apenas o compromisso de recolher e repassar as contribuições fixadas pelas assembleias dos empregados da categoria beneficiados pela norma, sem qualquer participação, interferência ou responsabilidade quanto ao ato de criação e fixação das referidas contribuições; sendo que, dessa forma, obrigam-se as empresas a recolher as contribuições profissionais à Federação respectiva, no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto de cada parcela e no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC - IBGE, acrescido de multa de 5,0% (cinco por cento) e juros de 1,0% (um por cento) ao mês ou fração até o dia do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações.

Parágrafo Quarto: No mesmo prazo previsto para o recolhimento/repasse acima, obrigam-se as empresas a fornecer à Fetravispp, a relação completa dos empregados a que se refere o valor descontado, sob pena de incorrerem em multa de 5% incidente sobre o total devido à título de recolhimento/repasse.

Parágrafo Quinto: A entidade sindical credora poderá utilizar-se de cobrança judicial contra a empresa inadimplente ou em atraso, assim como tomar as medidas judiciais cíveis e criminais cabíveis contra eventual apropriação indébita, e bem assim tomar as medidas adequadas com respaldo jurídico para repelir o cerceio ao livre exercício da atividade sindical e eventual abuso de poder econômico; tudo com base em estritos fundamentos legais.

Parágrafo Sexto: Cumprindo o Acordo Judicial do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) entre SINDASPP e o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, é assegurado o direito de oposição à contribuição negocial no prazo de até 10 (dez) dias, a iniciar-se na data do registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego. O direito de oposição às contribuições, que passa a ser aqui exigida, encontra motivação no fato de que a entidade sindical necessita ter ciência das razões pelas quais o beneficiado pela norma coletiva firmada se recusa a contribuir, mesmo tendo ciência de que a contribuição é a única forma do não associado efetivamente contribuir para a manutenção do sistema de proteção que o ampara e acresce direitos à esfera jurídica de sua categoria. O exercício do direito de oposição dos trabalhadores da categoria será mediante expressa manifestação da parte interessada com carta individual legível, contendo nome, RG, CPF, e-mail pessoal e CNPJ da Empresa,

encaminhadas via correio, sendo válida a data do carimbo da postagem, válida para todo Estado do Paraná, no seguinte endereço: Rua Iapó, 1566, Prado Velho, Curitiba-PR, CEP: 80.215-223 (Subsede da Federação). Não serão aceitas oposições por quaisquer meios eletrônicos ou exercidas de forma coletiva (um envelope para mais de um trabalhador).

Parágrafo Sétimo: 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 pedidos de oposição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente, ou no mesmo prazo legal. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer dispositivos da presente convenção coletiva, fica estipulada a aplicação de apenas uma única multa, no valor equivalente a $\frac{1}{2}$ 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 OITAVA - 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.

Parágrafo Único: 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**

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

**MURILO ZANELLO MILLEO
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV**

**CLAUDIO LUCIANO RIGOLINO
PRESIDENTE
SIND DAS EMPR LOC VEICULOS AUT EQUIP E BENS MOVEIS -PR**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA FETRAVISPP/SINDASPP**

[Anexo \(PDF\)](#)

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