

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002497/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/10/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053425/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.223007/2024-01
DATA DO PROTOCOLO: 08/10/2024

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

SINDICATO DOS TRABALH EM TRANSPORTES RODOV DE LONDRINA , CNPJ n. 78.636.222/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE APARECIDO FALEIROS;

SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEICULOS RODOVIARIOS E ANEXOS DE APUCARANA , CNPJ n. 81.878.845/0001-86, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE APARECIDO FALEIROS;

SIND DOS TRAB COND DE VEIC DO TIPO MOT, MOT, BICICL E TRIC MOTORES DA REG NORTE DO PARANA, CNPJ n. 10.612.279/0001-18, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JACEGUAL TEIXEIRA;

E

SINDICATO DOS HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE LONDRINA, CNPJ n. 78.029.774/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMAURI BUOSI;

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 maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Londrina, PR, do Plano da CNTTT**, com abrangência territorial em **Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Assaí/PR, Astorga/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Cornélio Procopio/PR, Faxinal/PR, Florestópolis/PR, Grandes Rios/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Ibiporã/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jandaia do Sul/PR, Jataizinho/PR, Joaquim Távora/PR, Leopólis/PR, Londrina/PR, Mandaguari/PR, Marilândia do Sul/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Fátima/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rolândia/PR, Sabáudia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Mariana/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sertaneja/PR, Sertãozinho/PR, Siqueira Campos/PR e Uraí/PR.**

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

Será concedido para a categoria profissional dos trabalhadores em transportes (categorias diferenciadas), a título de recomposição aos salários e pisos salariais, na data base de 01 de maio de 2024, o percentual de correção sendo o **zeramento do INPC pleno que corresponde a 3,34% (três vírgula trinta e quatro por cento) e mais 0,66% (zero vírgula sessenta e seis por cento) de ganho real, totalizando entre zeramento de INPC + ganho**

real, o total de 4% (quatro por cento). Corrigindo assim os salários e os pisos salariais abaixo consignados, com garantia mínima de piso para a categoria:

A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2024:

Em **1º de MAIO de 2024**, será aplicado reajuste de **4% (quatro por cento)** sobre o piso da CCT 2023/2024, como também nos demais salários contratuais. Fica garantido aos integrantes da categoria **a partir de 1º de maio de 2024**, os seguintes pisos salariais:

A) Motoristas de Caminhão Toco: R\$ 2.000,00

B) Motoristas de Veículos Leves de Pequeno Porte (Dentre os quais Kombis, Saveiros, Pampa, Fiorino e Semelhantes e de Médio porte Mercedes Benz-MB 608, 708, 908, Ford-4000 e Semelhantes (outras) Operadores de Empilhadeiras: **R\$ 1.850,00**

C) Motociclistas e Ajudantes de Motoristas R\$ 1.850,00.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados admitidos partir de **1º de Maio de 2024**, será concedido reajuste proporcional ao tempo de serviço conforme tabela a ser convencionada na CCT 2024/2025 da Categoria Preponderante e piso mínimo de ingresso será de **R\$ 1.850,00**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As diferenças salariais existentes devido ao atraso nas negociação serão pagas em 2(duas) parcelas sendo: os meses de maio e junho de 2024, serão pagas no mês de setembro/2024, até o 5º dia útil de outubro/2024, e os meses de julho e agosto de 2024, serão pagas no mês de outubro/2024, até o 5º dia útil de novembro/2024.

PARÁGRAFO TERCEIRO: NEGOCIAÇÃO EM MAIO DE 2025 - Considerando que o presente instrumento coletivo tem vigência de 01 (um) ano, todas as cláusulas sociais e econômicas, inclusive as relativas às contribuições e pagamentos em favor do sindicato profissional, serão objetos de negociação para vigência a partir de 1º de maio de 2025.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Os empregadores poderão conceder **vales equivalentes a 40% (quarenta por cento)** da remuneração a que tiver direito o empregado no mês, **até o 15º (décimo quinto)** dia anterior à data fixada para o pagamento.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS NÃO AUTORIZADOS

Fica vedado às empresas descontarem de seus empregados recepcionistas, caixas, tesoureiros e outros que manipulem valores das empresas, as importâncias pagas em cheques que venham a serem devolvidas por insuficiência de fundos, recolhidos por estes, desde que o empregado tenha obedecido as normas da empresa no tocante a esses recolhimentos, que deverão ser postos por escrito.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Obrigatoriedade de fornecimento pelas empresas aos empregados de comprovante de pagamento (holerites) ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Fica estabelecida a obrigatoriedade de o empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na CTPS, no prazo do artigo 477 da CLT.

CLÁUSULA OITAVA - FGTS

Assegurar que os trabalhadores fiquem com direito nas rescisões de Contrato de Trabalho por tempo indeterminado, em que não houve opção pelo FGTS, de iniciativa ou imotivadas pelo empregador o recebimento de 1/12 (um doze avos), por mês de serviço na empresa, mesmo que não complete os doze meses de serviço, desde que tenha havido o recolhimento pelo Decreto-Lei 66.819/70.

CLÁUSULA NONA - DIFERENÇAS SALARIAIS

Ficam os empregadores obrigados a efetuar o pagamento das diferenças salariais (salário e demais verbas) até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao que ficou definido o reajuste.

PARÁGRAFO ÚNICO: Tendo em vista que a presente convenção coletiva de trabalho está sendo celebrada no final do mês de julho de 2024, as eventuais diferenças existentes as diferenças salariais existentes devido ao atraso nas negociações serão pagas em 2(duas) parcelas sendo: os meses de maio e junho de 2024, serão pagas no mês de setembro/2024, até o 5º dia útil de outubro/2024, e os meses de julho e agosto de 2024, serão pagas no mês de outubro/2024, até o 5º dia útil de novembro/2024.

CLÁUSULA DÉCIMA - TAXA DE ENTREGA

TAXA DE ENTREGA: Todos os trabalhadores motociclistas terão direito no mínimo a partir de 01 de maio de 2024, o valor de **R\$ 4,00 (quatro reais)** por entrega que executarem diariamente, para todos os fins, inclusive FGTS, INSS, 13º salário e férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica pactuado uma garantia mínima de 2 taxas de entregas diárias, ressalvado de que se houver qualquer recusa dos motociclistas em fazer determinada entrega, os mesmos perderão a referida garantia da entrega que abdicou de fazer;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Modelo de formulário para o registro de eventual recusa:

Documento para formalização e **CONTROLE DAS EVENTUAIS RECUSAS DE ENTREGA, DO PRESTADOR DE SERVIÇO AO TOMADOR, DE QUE TRATA o presente parágrafo:**

ESTABELECIMENTO OU TOMADOR DE SERVIÇO: _____

Nome do motociclista prestador de serviço: _____

RG: _____ **CPF:** _____

Placa do veículo:

Razão e Justificativa:

- A) Bairro ou local violento/perigoso (muito risco).
- B) Bairro ou local muito distante.
- C) Por ter que ir além da avenida Higienópolis.
- D) Pelo fato de ter problemas pessoais no local.
- E) Outros

Assinatura do prestador

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AJUDA DE CUSTO

A ajuda de custo compreende uma indenização pelo: aluguel, manutenção, combustível, impostos e depreciação/desvalorização da motocicleta quando esta foi do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor da ajuda de custo, a partir de 01 de maio de 2024, será de **R\$ 4,00 (quatro reais)** por entrega, **em caráter indenizatório**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando a motocicleta for do empregador e o mesmo custear toda a gasolina e manutenção, o trabalhador não fará jus a esta ajuda de custo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Tendo em vista que a presente convenção coletiva de trabalho está sendo celebrada no final do mês de julho de 2024, as diferenças de ajuda de custo existentes devido ao atraso nas negociações serão pagas em 2 (duas) parcelas sendo: os meses de maio e junho de 2024, serão pagas no mês de setembro/2024, até o 5º dia útil de outubro/2024, e os meses de julho e agosto de 2024, serão pagas no mês de outubro/2024, até o 5º dia útil de novembro/2024.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANUÊNIO

Fica assegurado aos empregados um adicional de tempo de serviço a 1% (um por cento) por ano de serviço prestado à mesma empresa a partir de 01 de Maio de 1.986.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os empregados admitidos a partir de 1º de Maio de 2005, perceberão adicional de tempo de serviço a 1% (um por cento) por ano de serviço prestado à mesma empresa, limitado ao máximo de 15 (quinze) anos. 15% (quinze por cento).

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna terá adicional de **30% (trinta por cento)**, a partir das 22h00 min. (vinte e duas horas) até o final da jornada.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

O excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outros dias, de maneira que não exceda o período máximo de 120 (cento e vinte) dias, a soma das jornadas semanais de trabalho previsto, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, conforme parágrafo 2º e 3º do Artigo 59 da CLT, com nova redação pela Lei nº. 9.601/98.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas que necessitarem da implantação de banco de horas conforme o item 3.22, deverão solicitar por escrito ao sindicato profissional, que deverá tomar todas as providências cabíveis no sentido da convocação da categoria por assembleia geral afim de discutir a possibilidade de implantação ou não do sistema denominado banco de horas num prazo mínimo de 15 (quinze) dias, a contar do protocolo da empresa na sede da entidade sindical profissional.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

Assegura aos empregados prêmio assiduidade no percentual de 6% (seis por cento), mensal para aqueles que não tenham faltas, respeitando as contidas no artigo 473 da CLT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES E LANCHES

Quando fornecido pelo empregador, gratuitamente lanches e refeições para o Empregado, fica expressamente estipulado que este benefício não será compreendido no salário, para os efeitos do artigo. 458 da CLT.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de morte de empregado, a empresa concederá um **AUXÍLIO FUNERAL** equivalente a 02 (dois) Pisos Salarial da categoria.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHES

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênio com creches, para guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, de acordo com o Parágrafo 1º do Inciso IV, do art. 389 da CLT.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA

As empresas que não possuam seguro de vida em grupo poderão aderir no seguro mantido pelo sindicato profissional, mediante o pagamento equivalente a 3,5% (três e meio por cento) por empregado abrangido por esta convenção, ao Sindicato Profissional, que se obriga a manter apólice coletiva de seguro, em favor de seus representados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso a empresa não possua seguro de vida em grupo para seus empregados, nem venham a aderir ao seguro mantido pelo sindicato profissional, ficarão responsáveis, em caso de acidente que ocasione a morte do empregado abrangido por este instrumento, em serviço, pelas despesas de traslado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Optando pelo seguro mantido pelo sindicato profissional, a empresa fornecerá os dados do empregado (nome completo, data de nascimento, RG, CPF), ao sindicato profissional, necessários à contratação do seguro por este mantido.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Seguro de vida será de conformidade com o parágrafo único do ART. 2º da Lei 13.103/2015, devendo destinar a cobertura por morte natural, acidental, invalidez parcial e permanente e dos riscos pessoais inerentes as suas atividades no valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria.

PARÁGRAFO QUARTO: A vigência do seguro de vida aderido no sindicato será contada a partir de 30 (trinta) dias após a comunicação e recolhimento por parte da empresa ao sindicato profissional, ocorrendo o evento dentro do período de carência de 30 (trinta) dias, não caberá qualquer responsabilidade ao sindicato profissional.

PARÁGRAFO QUINTO: O seguro de vida feito diretamente pelas empresas, não poderão sofrer descontos no salário dos empregados, e deverá obedecer ao valor mínimo previsto no parágrafo único do Art. 2º da Lei 13.103/2015 que regulamentou a profissão de motorista.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - UNIFORMES

UNIFORMES - Obrigatoriedade das empresas fornecerem uniformes gratuitamente, quando exigido o seu uso.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica expressamente vedado quaisquer descontos nos salários dos empregados de parcelas referentes a uniformes exigidos, ficando os infratores obrigados ao pagamento de multa equivalente ao dobro do desconto efetuado, que reverterá em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR - BSF

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os

procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de **01/08/2024**, o valor total de **R\$ 25,00 (VINTE E CINCO REAIS)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website **www.beneficiosocial.com.br** e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

PARÁGRAFO QUARTO: Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

PARÁGRAFO SEXTO: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

PARÁGRAFO OITAVO: Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

PARÁGRAFO NONO: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com os novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: a presente cláusula desta Convenção Coletiva que trata sobre o **Benefício Social Familiar - BSF**, não se aplica ao SINTTROL - Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Londrina. Aos demais sindicatos participantes desta Convenção Coletiva, permanecem a aplicação desta cláusula em sua íntegra.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas **Benefício Social Familiar B.S.F.** do seu sindicato e **Benefício Social Familiar - BSF**, estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EXAME OCUPACIONAL

Os exames médicos realizados quando da admissão e outros momentos determinados por Lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Fica obrigatória a homologação das Rescisões de Contrato de Trabalho pelo T.H.R.C.T. (Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho), no sindicato Obreiro, de todo Empregado que contar com 11 (onze) meses ou mais de registro para o mesmo empregador ou sucessor do mesmo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considerando que a Lei nº 13.467, de 2017, revogou o § 7º do Art. 477 da C.L.T., para realização da homologação do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, o empregador deve pagar ao Sindicato Obreiro taxa no valor de **R\$ 95,00 (noventa e cinco reais)**, por T.H.R.C.T. homologado. O Empregador deverá proceder o recolhimento de forma antecipada à data da homologação, através de boleto bancário fornecido pela Entidade Sindical Obreira, não havendo qualquer ônus para o empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para que seja homologado o T.H.R.C.T., no ato da homologação, o empregador terá que quitar o saldo líquido do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, através das seguintes

formas: preferencialmente em dinheiro ou crédito em conta salário através de comprovante bancário. Havendo anuência do empregado será admitida a quitação dos valores por transferência bancária por meio eletrônico TED (Transferência Eletrônica Disponível), DOC ou PIX em conta-corrente do empregado, será necessário apresentar documento que comprove a efetivação do pagamento no ato da Homologação;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Considerando a Lei nº 13.467, de 2017, em seu Art. 477, o pagamento a que fizer jus o empregado analfabeto, deverá ser em dinheiro ou depósito bancário;

PARÁGRAFO QUARTO: Não serão aceitos como forma de quitação para os T.H.R.C.T. (Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho), nenhum tipo de recibo manual ou impresso, efetuados diretamente na empresa;

PARÁGRAFO QUINTO: Para agendamento da homologação do T.H.R.C.T. (Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho), o empregador deverá fazer a solicitação com antecedência mínima de 10 (dez) dias através do endereço eletrônico: sindmotosnorte@gmail.com (para os motociclistas), ligar no fone (43) 3422-6033 – SINCVRAAP (para os motoristas e ajudantes), e/ou ligar no fone: (43) 3322-2242 – SINTTROL (para os motoristas e ajudantes), onde será informado dia e hora para a realização da homologação;

PARÁGRAFO SEXTO: Fica estabelecido a penalidade pelo não cumprimento da presente cláusula, será de 01 (um) Piso Salarial Contratual da Categoria abrangida pelo referido Instrumento Coletivo de Trabalho, em favor da entidade sindical obreira;

PARÁGRAFO SÉTIMO: As rescisões contratuais previstas no Art. 484–A C.L.T., ficam dispensadas de serem homologadas perante a entidade sindical obreira.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO DE CONTRATO – PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO

O prazo para pagamento integral das verbas rescisórias será o previsto no artigo 477 da CLT, sob pena de pagamento de multa de 5% (cinco por cento) do valor devido, independentemente da multa prevista em Lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Documentos para Rescisão: Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente as vias da quitação da rescisão do contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de 01 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos documentos de aviso prévio e termos de rescisão contratual relativos a empregados com menos de um ano de serviço, que não saibam ler nem escrever, o empregador deverá além de sua impressão digital fazer constar à assinatura de duas testemunhas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A assistência à homologação de rescisão de contrato pelo sindicato obreiro, só será formalizada quando da apresentação pelo empregador dos seguintes documentos:

- I. Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em (cinco) vias;
- II. Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- III. Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão;
- IV. Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
- V. Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- VI. Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do [Artigo 18 da Lei nº. 8.036](#), de 11 de maio 1990, e do [Artigo 1a da Lei Complementar nº. 110](#), de 29 de junho de 2001;
- VII. Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- VIII. Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas às formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;
- IX. Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;

X. Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e

XI. Prova bancária de quitação, com extrato bancário comprovando o depósito, quando for o caso.

XII. Conectividade Social feita junto a Caixa Econômica federal (Número Chave).

XIII. Emissão obrigatória do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), conforme IN INSS/DC 96/2003 e 118/2005 e Lei 8.213/91.

XIV. Justificativa firmada pelo empregador do motivo da Justa Causa quando for o caso ou Boletim de Ocorrência.

PARÁGRAFO QUARTO: No demonstrativo da média de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do [Artigo 7º da Lei nº 605](#), de 5 de janeiro de 1949.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO FORA DO SINDICATO

Quando homologadas fora do Sindicato, o empregador comunicará por escrito, com antecedência de no mínimo três dias a entidade representativa dos empregados.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO/REDUÇÃO DE JORNADA

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovado a obtenção de novo emprego, e na mesma situação ao que peça demissão poderá haver acordo entre empregador e empregados, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados desde que seja pré-avisado ao empregador com antecedência mínima de 72 [setenta e duas] horas quando estiver cumprindo o aviso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

Durante o prazo de Aviso Prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, horário ou qualquer outra alteração sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio e verbas rescisórias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue:

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO	TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO
ANO COMPLETO	Nº DE DIAS	ANO COMPLETO	Nº DE DIAS
00 ano	30 dias	11 anos	63 dias
01 anos	33 dias	12 anos	66 dias
02 anos	36 dias	13 anos	69 dias
03 anos	39 dias	14 anos	72 dias
04 anos	42 dias	15 anos	75 dias
05 anos	45 dias	16 anos	78 dias
06 anos	48 dias	17 anos	81 dias
07 anos	51 dias	18 anos	84 dias
08 anos	54 dias	19 anos	87 dias
09 anos	57 dias	20 anos	90 dias
10 anos	60 dias		

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado que não tiver interesse ao 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O tempo do aviso-prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, será indenizado.

PARÁGRAFO QUARTO: Na dispensa sem justa causa, ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a 01(uma) remuneração mensal do empregado, nos termos do **Artigo 9º da Lei 7.238/84**. Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em referência. Se ocorrer após ou durante a data-base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa do empregado, fica o empregador obrigado a comunicar o mesmo por escrito o motivo da dispensa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÃO DE CTPS

Obrigatoriedade de anotação em Carteira de Trabalho do salário reajustado e dos percentuais de comissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CÓPIAS DE DOCUMENTOS

Os empregadores fornecerão aos seus empregados cópias de todos os documentos por ele assinados, mediante recibo.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE À GESTANTE

É concedida estabilidade provisória à gestante, desde o início da gravidez até (60) sessenta dias após o término da licença previdenciária, desde que o empregador tenha conhecimento da gravidez através de atestado médico entregue contra recibo, até a data da formalização da rescisão do contrato, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa. Na falta do contra-recibo, a gestante poderá valer-se de outro meio de prova em direito admitido, para comprovação do conhecimento de seu estado gravídico pelo empregador.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado convocado para o Serviço Militar, a partir da efetiva convocação até 60 (sessenta) dias após o término do Serviço Militar.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE APÓS TRATAMENTO DE SAÚDE

O segurado que sofrer acidente de trabalho tem garantia pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio doença acidentário.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

O empregado que esteja com 12 (doze) meses faltando para sua aposentadoria só poderá ser demitido por justa causa ou por extinção da empresa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)

Em caso de Acidente de Trabalho, a empresa remeterá ao sindicato profissional cópia da comunicação de acidente de trabalho (CAT), no prazo de 10 (dez) dias úteis após a ocorrência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE AOS MOTOCICLISTAS LEI 12.997/2014

Os sindicatos ora consignados representantes dos empregados e empregadores, orientam as empresas representadas pelo referido sindicato patronal, para o devido cumprimento das normas inseridas na Lei 12.997/2014, que trata do pagamento do adicional de periculosidade a serem pagos aos motociclistas existentes com vínculos empregatícios nas empresas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO INTERMITENTE AO PROFISSIONAL MOTOCICLISTA

Fica possibilitada a contratação opcional de profissionais motociclistas, pelas empresas do ramo de gastronomia, para exercer trabalho conhecido como **free lance**, para fins de registro em CTPS como trabalho intermitente conforme regimento do Artigo 443, parágrafo 3º da CLT, não podendo tal contrato de trabalho ser superior a 40 horas de trabalho mensal, e nem tão pouco em dias consecutivos.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Os horários para refeição e descanso poderão exceder a duas horas, desde que respeitados os preceitos do art. 71 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Mediante acordo individual por escrito entre empregador e trabalhador que exerça a **função de manobrista**, poderá haver intervalo para descanso e refeições, segundo o permissivo do art.71 da CLT, ou seja, não podendo ser inferior a 01 (uma) hora, e nunca superior a 4 (quatro) horas.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCANSO SEMANAL

Fica estabelecido que o descanso semanal remunerado recaia, pelo menos uma vez por mês, em domingos para os empregados.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIOS

Fica vedada à prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela citada prorrogação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTUDANTES

Abono de faltas aos empregados estudantes ou vestibulandos, quando comprovarem a prestação de exames.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE FOLGAS

Os empregadores deverão dar ciência da escala de folgas com antecedência mínima de 05 (cinco) dias do início das mesmas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - OS EMPREGADOS QUE TRABALHEM EM EMPRESAS CUJA ATIVIDADE DE 24HRS

Fica estabelecida que os empregados que trabalhem em empresas cuja atividade seja desenvolvida no período de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, terão jornadas diárias de turnos fixo de 07h20min (sete horas e vinte minutos) e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso, e uma folga compensatória durante a semana.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIAS DE REPOUSOS E FERIADOS

O trabalho realizado nos dias destinados ao descanso (Domingos e feriados) terá a compensação no mesmo mês. Não compensados, serão remunerados em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para efeitos da presente cláusula será considerado feriado, além daqueles dias fixados em lei federal, estadual e municipal, a terça-feira de carnaval e o dia de finados (02 de novembro).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos:

A) **03** dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento para o titular.(CLT);

B) **02** dias no caso de falecimento de cônjuge, descendentes e ascendentes, irmão(ã), mais o dia da ocorrência do fato(CLT);

C) Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando(CLT);

D) **05** dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade, conforme CF/88);

E) Abono das faltas, de Acordo com o **ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei Nº. 8.069 de 13/07/1990**, em vista da medida que elegem como princípio fundamental da criança e proteção integral incumbido pelos pais, igualmente, os deveres impostos nos artigos 1.635 e 1.636 do Código Civil, o empregado, pai, mãe ou responsável legal poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período até 15 (quinze) dias mensal, para acompanhar e cuidar de filho menor de até 16 (dezesesseis) anos, no caso de consulta médica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.

F) Em caso de aborto, comprovado por atestado médico oficial, conforme **Decreto nº. 3.668 de 23/11/2000**, a mulher terá um repouso remunerado de 15 (quinze) dias remunerados, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

G) Abono das faltas de Acordo com o **Estatuto do Idoso – Lei Nº. 10.741 de 01/10/2003**, em vista da medida que elegem como princípio fundamental a proteção integral incumbido pelos responsáveis legais, que poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período até 15 (quinze) dias mensal, para acompanhar e cuidar de idoso(Pai e Mãe), no caso de consulta médica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.

FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

Na cessação do contrato de trabalho mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais a base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias, será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do Artigo 144 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICADO DE CONCESSÃO DE PERÍODO DE FÉRIAS

Fica convencionado que o empregador comunicará o período de gozo de férias com antecedência mínima de 30 dias, conforme determina o Artigo 135 da CLT, não podendo ser iniciado em Domingos, Feriados e dias de folgas (Precedente Normativo 100 do TST).

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

Fica convencionado que os atestados médicos passados por médicos e dentistas das Clínicas com que o Sindicato dos Empregados mantém convênio, terá validade para justificar faltas por motivo de enfermidade perante os empregadores, salvo se estes mantiverem convênio próprio com empresas prestadoras de serviços médicos.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão nos locais de serviço, estojo contendo medicamentos necessários de primeiros socorros.

PARÁGRAFO ÚNICO: Obriga-se o empregador a acionar as autoridades de saúde pública emergencial, afim de transportar o empregado (a), com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no local de trabalho ou em consequência deste.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica garantido aos membros da Diretoria do Sindicato, a ausência ao serviço, para participarem em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença, que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, por um prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE SINDICAL

Em atenção ao que preceitua o art. 545 da CLT as empresas descontarão de seus empregados as mensalidades devidas à Entidade Sindical, desde que autorizadas por escrito, descontos estes a serem efetuados em folha de pagamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS

Em Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia 16 de MAIO de 2024, e publicado no Diário Oficial do Estado do Paraná, edição de quarta-feira, 08 de Maio de 2024, Edição nº 11645, página 55, decidiram pela manutenção financeira da entidade sindical patronal, custeada pelas suas Empresas Associadas, através das seguintes contribuições: Taxa Negocial Patronal terá a primeira parcela com vencimento em 30/09/2024, no valor de **R\$ 120,00 (cento e vinte reais)** acrescida de **R\$12,00 (doze reais)** por empregado. A segunda parcela, com vencimento em 30/11/2024, no valor de **R\$ 120,00 (cento e vinte reais)** acrescida de R\$ 12,00 (doze reais) por empregado. E a CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, também suportada pelas empresas associadas, de parcela única, com vencimento em 30/09/2024 no valor de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais) acrescida de **R\$ 12,00 (doze reais)** por empregado, valores que foram aprovados pela Assembléia Geral Extraordinária convocada para este fim.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será obrigatório o envio da segunda via da Guia de Recolhimento da Taxa de Contribuição Negocial à entidade Sindical Patronal, em até 30 (trinta) dias após sua quitação. Para a comprovação do cumprimento na cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho, farão prova em juízo, da guia de recolhimento acompanhada da Folha de Pagamento ou Contracheque dos meses de Maio e Novembro e para as Empresas Associadas que não possuírem empregados, a declaração cadastral junto ao Órgão Governamental Competente relativo aos meses de vencimentos das respectivas parcelas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: ATRASO DOS RECOLHIMENTOS – O atraso nos recolhimentos das respectivas contribuições, Taxa Negocial e Contribuição Confederativa, constantes, das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho. Sujeitará a Empresa Associada inadimplente, ao pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do total a recolher, bem como juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, acrescido de correção monetária.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica estabelecido o direito de oposição das empresas não associadas. Para exercer o direito de oposição, a empresa não associada deverá apresentar na sede do sindicato patronal, carta de oposição constando a identificação do CNPJ, nome da empresa e representante legal. Aos demais municípios da base territorial representada pelo sindicato, as mesmas cartas de oposição deverão ser enviadas pelo correio, através de cartas registradas A.R. O direito de oposição será imediatamente após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador. O prazo de protocolo da oposição será de 10 dias corridos após o registro no Sistema Mediador, nos horários de atendimento das 09:00 as 11:00 e das 14:00 as 17:00, de segunda a sexta-feira.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COTA SOLIDÁRIA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

As partes convenientes expressamente concordam que a participação do sindicato profissional no processo negocial que culminou com este instrumento coletivo foi essencial (art. 8º, VI, CF) e deu garantia de equilíbrio de forças para que fosse alcançada a presente negociação coletiva frutífera, cujo reconhecimento é um direito que visa a melhoria da condição social obreira (art. 7º, XXVI, CF).

Igualmente, tem presente as partes que a primazia do trabalho é um escopo da ordem social (art. 193, CF) e que a solidariedade é um objetivo fundamental da República Federativa do Brasil.

Soma-se a isso que a representação sindical é categorial e não meramente associativa (art. 8º, III, CF) pelo que resta concluído que o sindicato profissional teve participação obrigatória na negociação coletiva e resguardou direitos e alcançou conquistas para toda a categoria e não apenas para associados ou uma fração dos empregados de sua representação, pelo que resta fixada a seguinte regra coletiva:

I – Sendo inconstitucional a obrigatoriedade de trabalho sem remuneração e porque fere o direito à igualdade, estabelecem com apoio na decisão assemblear autorizadora da assinatura deste instrumento coletivo, uma COTA SOLIDÁRIA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL a ser revertida em favor da entidade profissional, com viés de ressarcimento e retribuição pelo trabalho sindical frutífero na negociação;

II – A COTA SOLIDÁRIA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL é limitada a 1% (um por cento), mensal, calculado sobre o valor do piso salarial da respectiva função do empregado e que foi conquistado pela negociação coletiva, exceto no mês de dezembro em que o valor do desconto será acrescido de mais 1% para repasse à FETROPAR que capitaneou a negociação e que se encarregará de emitir o boleto de cobrança de sua cota;

III – A COTA SOLIDÁRIA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, lastreada pelas regras constitucionais acima delineadas não se confunde e nem implica em associação à entidade, devendo ser descontada pelo empregador e repassado até o dia 15 (quinze) do mesmo mês para a entidade sindical credora;

IV – Será de responsabilidade das entidades sindicais profissionais emitir guias pelo valor global da contribuição, cabendo às empresas informar o número de empregados abrangidos;

V – Fica estabelecido que é de exclusiva responsabilidade das entidades obreiras a eventual defesa desta cláusula em qualquer esfera.

VI - Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores não associados. Para exercer o direito de oposição, o trabalhador não associado deverá se apresentar na sede do sindicato profissional de sua base territorial, onde assinará para a entidade sindical respectiva, termo específico do direito de oposição fornecido pela entidade, após a assinatura deste Instrumento e o registro no Sistema Mediador. A divulgação da Convenção Coletiva se dará pelas entidades sindicais para a categoria e empresa através do site dos sindicatos profissionais. O prazo de protocolo da oposição será de 10 dias corridos após a divulgação da Convenção Coletiva no site dos sindicatos profissionais.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS, RAIS E E-SOCIAL

Os Empregadores abrangidos pelo presente Instrumento Coletivo de Trabalho, ficam obrigados a encaminhar para a Entidade Sindical Obreira uma cópia de sua **R.A.I.S.** (Relação Anual de Informação Social), positiva ou negativa, ou outro documento equivalente que vier em substituição à mesma, no prazo de 10 (dez) dias contados da data de entrega do referido documento ao Órgão Competente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O documento mencionado no **caput** da presente cláusula tem a finalidade de manter atualizados os cadastros de Empregadores, Empresas e Empregados, bem como o banco de dados do sindicato obreiro, controles de admissões, demissões, médias salariais e outros dados para fins estatísticos e futuras negociações coletivas;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na ausência deste (RAIS — RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÃO SOCIAL), ou quando a transmissão se der pelo sistema do E-social, que seja encaminhado outro documento igual, semelhante ou equivalente a RAIS, onde se faça constar os dados idênticos aos da RAIS (nome do empregado; admissão, demissão e relação salarial);

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica obrigada a Entidade Sindical Obreira, manter sigilo das informações geradas pela **R.A.I.S.** (Relação Anual de Informação Social), salvo uso necessário;

PARÁGRAFO QUARTO: Empregadores com sede em Londrina, para cumprirem o **caput** da presente cláusula, deverão entregar mediante protocolo na recepção da Entidade Sindical Obreira, cópia do referido documento;

PARÁGRAFO QUINTO: Somente os Empregadores estabelecidos fora do Município de Londrina, ou seja, nas demais cidades da base territorial das entidades convenientes, poderão fazer a entrega via correio por **Carta AR**, nos mesmos prazos convencionados;

PARÁGRAFO SEXTO: O descumprimento da presente cláusula pelos Empregadores ficam sujeitos à penalidade da aplicação da multa de um piso salarial, da categoria abrangida, em favor da Entidade Sindical Obreira.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RENEGOCIAÇÃO

Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho ou de salário dos empregados, a qualquer título, haverá renegociação das cláusulas deste instrumento.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Ficam as empresas obrigadas a proceder a homologação dos Acordos Coletivos de Trabalho, conforme determina o Artigo 59 da CLT.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - BASE TERRITORIAL – ABRANGÊNCIA – VIGÊNCIA

BASE TERRITORIAL – Aplica-se a presente Convenção nos seguintes municípios: **Alvorada do Sul, Andirá, Apucarana, Arapongas, Assaí, Astorga, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Bela Vista do Paraíso, Califórnia, Cambará, Cambé, Carlópolis, Centenário do Sul, Congonhinhas, Cornélio Procópio, Faxinal, Florestópolis, Grandes Rios, Guaraci, Ibaiti, Ibitiporã, Itambaracá, Ivaiporã, Jacarezinho, Jaguapitã, Jataizinho, Joaquim Távora, Leópolis, Londrina, Marilândia do Sul, Mauá da Serra, Miraselva, Munhoz de Melo, Nova América da Colina, Nova Fátima, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Ribeirão Claro, Ribeirão do Pinhal, Rolândia, Sabáudia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antônio da Platina, Santo Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sertaneja, Sertãoópolis, Siqueira Campos, Tamarana, Telêmaco Borba e Uraí**

BASE TERRITORIAL INORGANIZADA SEDIDA PELA FEDERAÇÃO PATRONAL: Considerando os municípios inorganizados em sindicatos, a FETHEPAR - Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado do Paraná, firma o presente instrumento coletivo de trabalho nos municípios de **Astorga/PR, Barra do Jacaré/PR, Califórnia/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Faxinal/PR, Florestópolis/PR, Grandes Rios/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Joaquim Távora/PR, Leópolis/PR, Marilândia do Sul/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova América da Colina/PR,**

Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Sabáudia/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Siqueira Campos/PR.

PARÁGRAFO ÚNICO: A vigência do presente instrumento coletivo é de 12 meses, de 01 de maio de 2024 a 30 de abril de 2025.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CATEGORIAS ABRANGIDAS

As empresas ficam obrigadas à observância da presente Convenção Coletiva de Trabalho que são as seguintes: **APART-HOTÉIS, BARES, BARES DANÇANTES, BOATES, BOMBONIERES, BOTEQUINS, BUFFETS, BUFFETS DE CAFÉ COLONIAL, CABARÉS, CHOPERIAS, CALDO-DE-CANA, CAFÉS, CANTINAS, CARRINHOS DE CACHORRO QUENTE, CARRINHOS DE AGUA DE COCO E PIPOCA, CASAS DE CARNES ASSADAS, CASAS DE CHÁS, CASAS DE CÔMODOS, CASAS DE LANCHES, CHURRASCARIAS, CONFEITARIAS, DOCERIAS, DORMITÓRIOS, DRIVENS, ESTÂNCIAS, FAST-FOOD, HOTÉIS, HOTÉIS-FAZENDAS, HOSPEDARIAS, LANCHONETES, LEITERIAS, MOTÉIS, PASTELARIAS, PENSÕES, PIZZARIAS, POUSADAS, RESORTS, RESTAURANTES, ROTISSERIES, SALSICHARIAS, SERV-CAR, SORVETERIAS, TAXI-GIRLS, TRAILERS DE LANCHES, EMPRESAS DE HOSPEDAGEM EM GERAL, EMPRESAS QUE VENDAM BEBIDAS ALCOÓLICAS OU EMPRESAS QUE COMERCIALIZAM ALIMENTAÇÃO PREPARADAS EM GERAL AO CONSUMIDOR NO VAREJO. TAMBÉM FAZEM PARTE DA PRESENTE, OS ESTABELECIMENTOS EM REGIME DE ECONOMATO, BEM ASSIM, AQUELES LOCALIZADOS NAS DEPENDÊNCIAS OU ANEXOS A OUTROS PERTENCENTES A CATEGORIAS DIVERSAS.**

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa que exercer mais de uma atividade econômica e que dentre elas exista alguma relacionada nesta Convenção, ficará obrigada a cumprir todas as cláusulas da presente Convenção.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - INADIMPLÊNCIA E PENALIDADE

Pelo **descumprimento de quaisquer das cláusulas** da presente convenção, fica o empregador obrigado ao pagamento de multa de um piso salarial da categoria, vigente na data da violação, em favor do funcionário prejudicado, Independentemente do número de cláusulas violadas. Tal penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente da outorga de mandato.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TAXA DE SERVIÇO (10%)

As empresas que adotarem o sistema de cobrança da **TAXA DE SERVIÇO DE 10% (DEZ POR CENTO)** farão nas seguintes condições:

- a)** As empresas que adotarem a cobrança da Taxa de Serviço nas notas de despesas de seus clientes, somente poderão fazê-lo, mediante o Acordo Coletivo com seus empregados e entregarão cópia ao Sindicato dos empregados para o registro;
- b)** Anotará nas CTPS dos empregados expressamente esta condição, conforme determina o **Artigo 457 da CLT e a Lei 16.787 de 11/01/2011**;
- c)** Fica ajustado entre as partes que a cobrança da **TAXA DE SERVIÇO DE 10% (DEZ POR CENTO)** é facultada, podendo as empresas optar ou não pelo sistema.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORUM COMPETENTE

As partes convenientes pela presente Convenção estabelecem como competente a Justiça do Trabalho para processar as ações de descumprimento, visando à cobrança de Taxa Negocial, Contribuição Sindical e

Confederativa e matéria relativa ao descumprimento das cláusulas convencionais, independentemente das condições de associado ou não pelos empregados e empregadores.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIVULGAÇÃO DA CCT

As empresas ficam obrigadas a manter em quadro de edital, uma cópia da convenção coletiva em vigor.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA

Os empregadores deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social para concessão de benefícios aos empregados no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE ASSENTOS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUTO PROCESSUAL

Ficam deferidos aos Sindicatos convenientes, poderes para ajuizar Ação de cumprimento, na qualidade de substituto processual sem que para tanto necessite de outorga de procuração pelos interessados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica aqui autorizado o Sindicato representar em ações de cumprimento, todos os componentes da categoria, associado ou não, independentemente de procuração.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - OBRIGATORIEDADE DAS EMPRESAS

Conforme deliberado em Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 22 de Abril de 2015 e publicada no Jornal Folha de Londrina no dia 17 de Abril de 2015 – Página 31, ficam as empresas obrigadas ao recolhimento no percentual de 2% (dois por cento), que será pago mensalmente sobre a folha de pagamento das empresas e repassado ao sindicato patronal diretamente pelas empresas até o dia dez do mês subsequente, conforme enquadramento sindical no 5º Grupo da CLT – Turismo e Hospitalidade, para a formação e qualificação da mão-de-obra do segmento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a encaminharem a Entidade Profissional uma cópia de sua **RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS** ou outro documento equivalente contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica obrigada a Entidade Sindical Profissional a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - FORO COMPETENTE

Fica eleita a justiça do Trabalho, através de sua junta de Conciliação e Julgamento ou órgão que a representa, como foro, para dirimir todas as controvérsias sobre a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, seja de interpretação, seja por descumprimento.

Por estarem justos e acertados, firmam a presente Convenção em 04 (quatro) vias de igual teor e valor.

}

JOSE APARECIDO FALEIROS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALH EM TRANSPORTES RODOV DE LONDRINA

JOSE APARECIDO FALEIROS
PROCURADOR
SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEICULOS RODOVIARIOS E ANEXOS DE APUCARANA

JACEGUAI TEIXEIRA
PROCURADOR
SIND DOS TRAB COND DE VEIC DO TIPO MOT, MOT, BICICL E TRIC MOTORES DA REG NORTE DO PARANA

AMAURI BUOSI
PRESIDENTE
SINDICATO DOS HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE LONDRINA

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL SINCVRAAP

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA GERAL SINDMOTOS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA GERAL SINTTROL

[Anexo \(PDF\)](#)

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