

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003265/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/10/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062941/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.208023/2025-94
DATA DO PROTOCOLO: 23/10/2025

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

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

E

SINDICATO NACIONAL DE COMISSARIAS DE DESPACHOS, AGENTES TRANSITARIOS E INTERMED. DE CARGA, LOGISTICA E FRETES EM COMERCIO INTERNAC. - SINDICOMIS, CNPJ n. 61.762.290/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ ANTONIO SILVA RAMOS

celebram a presente Convenção Coletiva 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 julho de 2025 a 30 de junho de 2027 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **COMISSARIAS DE DESPACHOS, AGENTES TRANSITARIOS E INTERMEDIÁRIOS DE CARGA, LOGISTICA E FRETES EM COMERCIO INTERNACIONAL**, com abrangência territorial em **PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Aos trabalhadores abrangidos pela presente **Convenção**, sujeitos ao regime de trabalho de tempo integral, ficam assegurados e estabelecidos como pisos salariais os seguintes valores:

1. **a.** Para os trabalhadores em geral, independentemente da idade, o piso salarial será na importância de **R\$ 2.099,00** (dois mil e noventa e nove reais).
2. **b.** Para os trabalhadores nas funções de Office-boy, Faxineira(o), Copeira(o), independentemente da idade, o piso salarial será na importância de **R\$ 1.860,22** (Um mil, oitocentos e sessenta reais e vinte e dois centavos).

Parágrafo Único: O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso fixado para a mesma função.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL E COMPENSAÇÕES

Os salários dos trabalhadores são reajustados, na data base desta convenção, no percentual de variação do INPC dos últimos 12 meses a título de atualização salarial, bem como o percentual de 0,75% (setenta e cinco centésimos de um por cento) a título de ganho real, totalizando assim 6,0% (seis) por cento incidentes sobre os salários vigentes até a véspera da data base da categoria.

Parágrafo único: No momento em que se der a efetiva aplicação do reajuste, se considerarão compensados, automaticamente, todas as perdas inflacionárias do período, bem como todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, eventualmente concedidos no último reajuste ou ao longo do período de vigência da convenção

anterior (se houver), salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

Os salários dos empregados admitidos após a última data base ocorrida, serão corrigidos com obediência aos seguintes critérios:

- 1. a. O salário de empregado para funções com paradigma, será atualizado até o limite do valor apurado do salário deste, resultante da aplicação da cláusula correção salarial, sem considerar as vantagens pessoais;
- 2. b. Inexistindo paradigma, ou tendo a empresa sido constituída ou entrado em funcionamento após a última data-base, o **salário de ingresso** será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um, doze avos) do percentual total estabelecido na cláusula correção salarial para cada mês completo ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, conforme tabela abaixo:

Mês/Ano de admissão	Atualização Salarial
Julho/2024	6,00%
Agosto/2024	5,50%
Setembro/2024	5,00%
Outubro/2024	4,50%
Novembro/2024	4,00%
Dezembro/2024	3,50%
Janeiro/2025	3,00%
Fevereiro/2025	2,50%
Março/2025	2,00%
Abril/2025	1,50%
Maio/2025	1,00%
Junho/2025	0,50%

Parágrafo Único: No momento em que se der a efetiva aplicação do reajuste previsto nesta cláusula, também se considerarão automaticamente compensados todas as perdas inflacionárias do período, bem como todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, eventualmente concedidos no último reajuste ou ao longo do período de vigência da convenção anterior (se houver), salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - VALE QUINZENAL

As empresas concederão, quinzenal e automaticamente, adiantamento de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do trabalhador.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão a seus trabalhadores comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, indicando, ainda, a parcela relativa ao FGTS.

Parágrafo Primeiro: As horas extras deverão constar do mesmo holerite, que discriminará seu número e as percentagens dos adicionais utilizados.

Parágrafo Segundo: Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo Terceiro: Os descontos mencionados no parágrafo anterior observarão o limite mensal de 30% (trinta por cento) da remuneração, salvo condições mais benéficas e compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica; seguro saúde; compensação de valores pagos a título de verbas rescisórias (nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado); mensalidade sindical; mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados; cooperativas de crédito mútuo e de consumo (desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes) e quaisquer outros da mesma natureza.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO POR MEIO DE BANCOS

Sempre que os salários forem pagos por meio de bancos, será assegurado aos trabalhadores intervalo remunerado durante sua jornada, não superior a 30 (trinta) minutos, para permitir o recebimento. O trabalhador terá igualmente, tempo livre remunerado, observado o mesmo limite, para o recebimento do PIS e benefício previdenciário.

Parágrafo único: O intervalo aqui mencionado não poderá coincidir com aquele destinado ao repouso e alimentação.

CLÁUSULA NONA - CÁLCULO EM CASO DE SALÁRIOS COMPOSTOS

Para os trabalhadores que percebam salários compostos (fixos + parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, 13º salário e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis percebidas pelos trabalhadores nos últimos 12 (doze) meses.

CLÁUSULA DÉCIMA - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Em caso de substituição temporária não eventual, o substituto receberá desde o primeiro dia, e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição em valor igual à diferença entre seu salário e o do substituído.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga juntamente com as férias, desde que o trabalhador assim requeira, por escrito, quando do recebimento do aviso de férias.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS, ADICIONAL NOTURNO E SEUS REFLEXOS

As horas extraordinárias serão remuneradas com os adicionais seguintes, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal:

1. percentual de 100% (cem inteiros por cento), nos casos em que o trabalhador venha a trabalhar por força de determinação da empresa, em período superior ao permitido por lei nos moldes do art. 61 da CLT, ou prestar serviço aos domingos e feriados.
2. percentual de 60% (sessenta inteiros por cento) nos demais casos.

Parágrafo Primeiro: A média das horas extras habitualmente trabalhadas, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, 13º salário, DSR's e verbas rescisórias.

Parágrafo Segundo: O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, para efeito de integração nos salários e reflexo nas demais verbas, será feito pelo número de horas trabalhadas nessas condições, incidindo sobre a média horária o salário base devido pelo específico pagamento.

Parágrafo Terceiro: Em observância à Súmula 60 do TST, o trabalho prestado no período compreendido das 22h00 às 05h00, incluindo a prorrogação da jornada noturna, será pago com adicional noturno de 20% (vinte por cento) a incidir sobre o valor das horas ordinárias.

Parágrafo Quarto: (adicional noturno) O trabalho prestado no período compreendido das 22 horas às 05 horas, será pago com adicional noturno de 20% (vinte por cento), a incidir sobre o valor das horas ordinárias.

Parágrafo Quinto: Caso o trabalhador tenha, por qualquer motivo, de estender continuamente seu horário vindo do adicional noturno, terá direito, além das horas extraordinárias, ao percentual do adicional noturno mantido, mesmo após as 05 horas.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

Toda promoção será acompanhada de um aumento efetivo, cujo percentual fica a critério da empresa, não compensável em reajustamento ou aumento posterior, devendo ser anotado na CTPS e na ficha de registro do trabalhador.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-REFEIÇÃO E VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, vale-refeição com valor facial de no mínimo R\$ 30,00 (trinta reais) por dia trabalhado, desvinculado da remuneração. O pagamento será devido independentemente de o trabalho ser exercido nas dependências da empresa ou remotamente em regime de *home-office* ou teletrabalho.

Parágrafo primeiro: O valor previsto no “caput” desta cláusula representa a importância mínima a ser efetivamente despendida pela empresa, de forma que na hipótese de participação do trabalhador no custeio do vale-refeição, o valor total diário deverá ser igual ou superior ao valor mínimo acrescido da parcela correspondente ao desconto, ou seja, o valor diário deverá ser de no mínimo R\$ 30,00 (trinta reais).

Parágrafo terceiro: Na concessão do vale-refeição, as empresas devem observar o constante desta cláusula, bem como o previsto na Lei nº 6.321/1976 e seus respectivos Decretos, Portarias nº 66/2003 e 193/2006 e Normas Regulamentadoras NR nº 24.3 e 24.4 do M.T.E., que regulamenta a concessão de alimentação aos trabalhadores, em quaisquer condições, sendo garantido à empresa efetuar o desconto no limite de 20% (vinte inteiros por cento), quando o valor do vale-refeição for superior ao mínimo previsto nesta cláusula.

Parágrafo quarto: Independentemente do fornecimento do vale-refeição (ticket ou cartão magnético) as empresas deverão fornecer gratuitamente a seus trabalhadores vale-alimentação (ticket ou cartão magnético) na primeira semana de cada mês civil, no valor facial mínimo de R\$ 7,28 (sete reais e vinte e oito centavos) por dia, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, perfazendo o total de R\$ 170,00 (cento e setenta reais) mensais.

Parágrafo único: As empresas que já concedem o Auxílio Alimentação no valor igual ou superior ao do Caput, deverão aplicar, em qualquer hipótese, o índice percentual do INPC para 01 de julho de 2025, a título de atualização salarial e 0,75% (setenta e cinco centésimos de um por cento) de aumento real.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE

As empresas fornecerão vale-transporte em número igual ao de viagens que o trabalhador efetue diariamente entre sua residência e o local de trabalho e vice-versa.

Parágrafo primeiro: Entende-se por viagem a soma dos segmentos componentes do deslocamento do beneficiário por um ou mais meios de transporte.

Parágrafo segundo: Para receber o vale-transporte, o trabalhador informará por escrito à empresa: endereço residencial e meio de transporte utilizado para o deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

O trabalhador que contar mais de 01 (um) ano de tempo de serviço na empresa e se afastar para tratamento médico no âmbito da Previdência Social, fará jus, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias contados a partir do 16º (décimo-sexto) dia de afastamento, a complementação do benefício previdenciário, até o limite do salário contratual, inclusive quanto ao 13º salário. O direito à complementação se encerra juntamente com a cessação do direito ao benefício previdenciário.

Parágrafo primeiro: Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação será paga com base em valores estimados pela empresa, compensando-se eventuais diferenças nos pagamentos posteriores.

Parágrafo segundo: O pagamento previsto no “caput” deverá ocorrer juntamente com o dos demais trabalhadores.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do trabalhador durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa concederá no prazo de 24(vinte e quatro) horas contadas da ciência do óbito, um auxílio pecuniário equivalente a 100% (cem inteiros por cento) do salário do trabalhador vigente à época do óbito, sem prejuízo das verbas rescisórias a serem oportunamente pagas.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE

Em atendimento a preceito constitucional (inc. XVIII do art. 7º da CF/88), as empresas concederão às suas trabalhadoras mães, licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Primeiro: Em benefício e apoio à saúde do lactante haverá prorrogação da licença maternidade por 15 (quinze) dias para que as mães trabalhadoras possam amamentar seus filhos mediante apresentação de atestado médico específico, sem prejuízo das disposições contidas no art. 396 da CLT.

Parágrafo Segundo: Nos termos do que foi decidido pelo STF, o termo inicial da licença maternidade e do respectivo salário-maternidade será considerada a data da alta hospitalar do recém-nascido ou de sua mãe (o que ocorrer por último) quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392 § 2º da CLT e no art. 71 da Lei 8.213/1991 (ADI 6327-MG).

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

Observadas as regras e condições da Lei Federal nº 14.457/2022, as empresas que não possuírem creches próprias deverão reembolsar a seus empregados a importância de **175,50** (cento e setenta e cinco reais e cinquenta centavos) condicionada à comprovação dos gastos advindos com o custeio para manutenção de seus filhos com idade até 06 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade em creches ou instituições análogas.

Parágrafo Primeiro: Para efeito de comprovação das despesas, os trabalhadores deverão apresentar a empresa, recibos de pagamento da creche ou instituições análogas.

Parágrafo Segundo: No caso de o casal ser trabalhador da mesma empresa, o benefício será pago somente a um dos membros do casal.

Parágrafo Terceiro: O benefício previsto nesta cláusula possui natureza indenizatória.

Parágrafo Quarto: Caso o beneficiário seja do sexo masculino, deverá comprovar a guarda judicial.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO-APOSENTADORIA

Ao trabalhador que contar no mínimo 10 (dez) anos de serviço na empresa, será concedido por ocasião de sua Aposentadoria, uma gratificação de valor igual ao seu último salário.

Parágrafo Primeiro: Se o empregado continuar trabalhando na mesma empregadora após a aposentadoria, o pagamento do abono será garantido apenas por ocasião do desligamento definitivo, não se aplicando nas hipóteses de dispensa por justa causa ou pedido de demissão;

Parágrafo Segundo: Ficam ressalvadas condições já implementadas pela empregadora, desde que mais favoráveis, inclusive quanto a planos de complementação de aposentadoria.

Parágrafo Terceiro: O abono previsto nesta cláusula terá caráter indenizatório, não havendo incidência de encargos nem incorporação à remuneração, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do artigo 457 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

Será devida uma indenização pecuniária aos trabalhadores da categoria nas seguintes hipóteses:

1. Aos trabalhadores que contarem, no ato da rescisão do contrato de trabalho, com 40 (quarenta) anos ou mais e que tenham, no mínimo, 01 (um) ano de tempo de serviço na mesma empresa, ficará assegurada uma indenização pecuniária de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo que os 15 (quinze) dias que excederem ao prazo legal constante no art. 487da CLT, deverão necessariamente, ser indenizados pela empresa;
2. Aos trabalhadores que contarem, no ato da rescisão do contrato de trabalho, com 45 (quarenta e cinco) anos ou mais e que tenham, no mínimo, 02 (dois) anos de tempo de serviço na mesma empresa, ficará assegurado uma indenização

pecuniária de 60 (sessenta) dias, sendo que os 30 (trinta) dias que excederem ao prazo legal constante no art. 487 da CLT, deverão necessariamente, ser indenizados pela empresa.

Parágrafo único: Na hipótese de o trabalhador ter direito a qualquer uma das indenizações acima previstas e, ao mesmo tempo, houver aviso prévio legal a ser indenizado pela empresa em virtude da rescisão de contrato de trabalho, a empresa deverá pagar a indenização que for mais benéfica ao trabalhador, não cabendo cumulatividade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO A FILHO COM DEFICIÊNCIA

As empresas pagarão aos seus trabalhadores que tenham filhos enquadráveis na categoria de "pessoa com deficiência" auxílio mensal equivalente a 10% (dez inteiros por cento) do piso salarial por filho nesta condição, desde que cientes da existência de filhos nesta condição anteriormente à contratação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos trabalhadores em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

Parágrafo único: O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplina Instrução Normativa nº 77, de 21/01/2015, e alterações posteriores.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido trabalhador para função de outro em caráter definitivo, ser-lhe-á garantido salário igual ao do trabalhador de menor salário na função efetivamente ocupada, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será de no máximo 90 (noventa) dias. É vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função.

Parágrafo único: Não se considera readmissão a mera prorrogação da experiência, observado o limite de 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHADOR SEM REGISTRO – MULTA

Nos termos da lei todo e qualquer trabalhador deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena da empresa pagar-lhe multa mensal por todo o período que trabalhou sem registro, no valor igual ao piso salarial correspondente a função para a qual foi contratado, sem prejuízo das demais implicações legais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MULTIFUNCIONALIDADE

Considerando-se os termos do disposto no parágrafo único do artigo 456 da CLT, entender-se-á que o empregado designado para o exercício de qualquer função diversa daquela inscrita no contrato de trabalho se obrigou também, a juízo do empregador, a todo e qualquer serviço ou atribuição compatível com a sua condição pessoal e/ou aptidão.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas, nas demissões sem justa causa, se obrigam a entregar aos demitidos, desde que solicitada, carta de referência.

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

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIAS

As transferências de local de trabalho poderão ser efetuadas, obedecendo aos arts. 469 e 470 da Consolidação das Leis do Trabalho.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A trabalhadora gestante não poderá ser demitida sem justa causa desde a concepção até 05 (cinco) meses após o parto.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa dentro de 60 (sessenta) dias após a data do término do aviso prévio, atestado médico comprovando que o início da gravidez foi anterior ao aviso prévio, sob pena de decadência do direito.

Parágrafo Segundo: Apresentado o atestado pela empregada e exigindo a empresa realização de novo exame, será este custeado pelo empregador, ressalvado o ressarcimento à empregada, em qualquer hipótese, dos gastos com o atestado original.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório,

inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 1º de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único: Estarão excluídos da hipótese prevista no caput desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO

Nas licenças por motivo de doença por prazos superiores a 15 (quinze) dias é garantido emprego e salário, até o limite máximo de 30 (trinta) dias contados a partir da alta médica.

Parágrafo único: Ao trabalhador afastado por motivo de acidente de trabalho fica garantido o previsto no art. 118 da Lei nº 8.213/1991.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Fica assegurada garantia de emprego aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51 (aposentadoria programada), 64 (aposentadoria especial), 70-B (aposentadoria por tempo de contribuição do segurado PcD) e 70-C (aposentadoria por idade do segurado PcD), 188 (aposentadoria proporcional), 188-A (aposentadoria a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-H (aposentadoria por idade a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-I (aposentadoria por tempo de contribuição com pré-requisitos), 188-J (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-K (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-L (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos) e 188-P (aposentadoria especial com o somatório da idade e tempo de contribuição) do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20 como segue:

1. TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA: 20 anos ou mais; estabilidade por 2 anos
2. TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA: 10 anos ou mais; estabilidade por 1 ano
3. TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA: 05 anos ou mais; estabilidade por 6 meses

Parágrafo Primeiro: Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/99, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos, 1 (um) ano ou 6 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

Parágrafo Segundo: A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia; não se aplicando a indenização nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa, pedido de demissão.

Parágrafo Terceiro: O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos do parágrafo primeiro ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior, presumindo-se sua renúncia a tais garantias.

Parágrafo Quarto: Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

Parágrafo Quinto: Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes trabalhadores somente poderá ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional.

Parágrafo Sexto: Adquirido o direito à aposentadoria em seu prazo mínimo, cessa a garantia de emprego prevista nesta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os diretores sindicais e membros do conselho fiscal (titulares e suplentes) eleitos, terão a sua estabilidade prevista em lei reconhecida pelas empresas, desde que a entidade sindical tenha feito o comunicado à empresa dentro dos prazos previsto na CLT e no Estatuto Social da Entidade.

Parágrafo primeiro: Os trabalhadores que não estejam afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, até 10 (dez) dias por ano, desde que avisada à empresa por escrito, pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias para participar de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas ou outras atividades sindicais.

Parágrafo segundo: Os trabalhadores que forem eleitos e afastados para cargo de titulares do Sindicato Profissional, terão seus salários e encargos sociais pagos pela empresa pelo período em que durar o mandato sindical.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL E DO BEM-ESTAR**

Os trabalhadores beneficiários desta Convenção, sindicalizados ou não, receberão os benefícios do PROGRAMA DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL E DO BEM-ESTAR DE TRABALHADORES, em consonância com o Art 2º da Lei 14831/2024, conforme definição do Manual de Orientações e Regras.

Parágrafo primeiro: Para viabilizar financeiramente este programa e respectivo benefício social, **as empresas que aderirem ao programa** efetuarão o pagamento mensal, por meio de guia própria, no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) por empregado, sem ônus para o mesmo, até o dia 10 de cada mês, diretamente à empresa gestora e executora do benefício, que será contratada pelo Sindicato Patronal. Para efeito do cálculo do número de empregados, a base será a quantidade constante no campo "total de empregados do último dia do mês" informado no E-SOCIAL e GFIP do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo segundo: O programa e respectivo benefício, não têm natureza salarial nem constituem contraprestação de serviços, sendo eminentemente assistencial.

Parágrafo terceiro: Os benefícios, convênios, requisitos, valores, penalidades, forma da prestação do serviço, possibilidades de inclusão dos dependentes, valores para o empregado excluído da categoria e outros detalhes estão previstos em "Manual de Orientações e Regras!". O Programa fornece atendimento psiquiátrico e psicológico, especialidades médicas, pronto atendimento em sistema 24/7, treinamentos, prevenção e manejo de doenças mentais, bem como outros treinamentos específicos previstos na Lei 14.831/2024, além de fornecer às empresas instrumentos de gestão de afastamentos médicos.

Parágrafo quarto: Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e manipulação de dados dos trabalhadores e das empresas se dará exclusivamente para fins da disponibilização do benefício, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, sem qualquer finalidade comercial.

Parágrafo quinto: A empresa poderá, a seu critério, uma vez alcançado o certificado de que trata a aludida lei, valer-se da faculdade nela prevista: *"Art. 6º As empresas que obtiverem o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental são autorizadas a utilizar o certificado em sua comunicação e em materiais promocionais, a fim de destacar seu compromisso com a saúde mental e com o bem-estar de seus trabalhadores."*

Parágrafo sexto: Considerando a base legal da instituição deste benefício, o conteúdo da lei aplicável e a não participação da entidade profissional em sua execução, a entidade patronal se responsabiliza, perante todas as empresas pertencentes às categorias por ela representadas e órgãos públicos eventualmente envolvidos, pelas eventuais discussões acerca da legalidade de sua aplicação e execução.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROIBIÇÃO DE RECUSA A EXAMES MÉDICOS

Conforme a Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), os empregados beneficiários desta Convenção não poderão se recusar a se submeter aos exames médicos admissionais, demissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e outros complementares, indispensáveis à função exercida pelo empregado, de acordo com a avaliação do profissional competente, custeados pelo empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARTEIRA DE TRABALHO – ANOTAÇÕES E RECIBO DE DOCUMENTOS

São obrigatórios a entrega e o processamento eletrônico dos documentos relativos aos contratos de trabalho das empresas, sendo que os registros do contrato de trabalho na CTPS serão realizados eletronicamente e ficarão acessíveis aos trabalhadores pelo aplicativo da Carteira de Trabalho Digital de acesso gratuito. Não sendo caso, por qualquer motivo, de

utilização de documentação eletrônica, o empregado admitido terá sua Carteira de Trabalho anotada no prazo máximo de 5 (cinco) dias a contar da admissão e os respectivos documentos devolvidos em até 48 (quarenta e oito) horas a contar das anotações.

Parágrafo Único: Dos documentos entregues pelo empregado ao empregador este fornecerá recibo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

Quando exigidos pelas empresas, os uniformes serão fornecidos gratuitamente aos trabalhadores, salvo injustificado extravio, mau uso ou não conservação adequada do que lhe tenha sido fornecido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROVAS ESCOLARES, EXAMES FINAIS, VESTIBULAR E ENEM

Desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar provas ou exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ou terão direito à saída antecipada de 02 (duas) horas ao final do expediente, em dias de provas ou exames, quando não coincidirem com o horário de trabalho, condicionados à comunicação com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação de comparecimento à prova ou exame, ficando abonadas as faltas que deverão ser oportunamente compensadas.

Parágrafo Único: A mesma condição será garantida nos casos de prestação de exame vestibular e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior e oportuna compensação, observado o que dispõe o art. 473 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FLCHA FINANCEIRA

As empresas deverão preencher e entregar aos interessados o atestado de afastamento e salários e relações de salários de contribuições nos seguintes prazos máximos:

1. Para fins de auxílio-doença 72 (setenta e duas) horas;
2. Para fins de auxílio-acidente (CAT), 24 (vinte e quatro) horas;
3. Para fins de aposentadoria, 10 (dez) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO DE DISPENSA

Sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, a dispensa de trabalhador deverá:

1. ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo;
2. descrever detalhadamente os motivos da dispensa, desde que haja alegação de prática de falta grave.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO – REDUÇÃO DE JORNADA

No dia em que for entregue o aviso prévio, o trabalhador poderá optar pela redução de 02 (duas) horas, no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 07 (sete) dias corridos ao final do aviso, devendo a decisão constar no aviso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS E ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os trabalhadores poderão se ausentar do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

1. **a.** 05 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, vivia sob sua dependência econômica.
2. **b.** 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias.
3. **c.** Até 07 (sete) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 14 (catorze) anos ao médico, ou sem limite de idade, em caso de “pessoa portadora de deficiência”, condicionada à comprovação por atestado médico.
4. **d.** 05 (cinco) dias consecutivos no decorrer da primeira semana da chegada da criança ao lar, em caso de nascimento de filho ou adoção.

Parágrafo Primeiro: No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço no dia do sepultamento, sendo a falta abonada sem necessidade de compensação, comprovados o falecimento mediante a respectiva certidão de óbito e o comparecimento ao sepultamento mediante declaração do empregado.

Parágrafo Segundo: A empregada mãe que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em casos de internações de filho/a menor de 14 (quatorze) anos, ou sem limite de idade, em caso de “pessoa portadora de deficiência”, devidamente comprovadas nos termos da regra desta Convenção que trata de atestados médicos e odontológicos, terá as faltas abonadas, desde que compensadas.

Parágrafo Terceiro: O direito previsto no parágrafo anterior será reconhecido ao empregado pai se comprovada sua condição de único responsável.

Parágrafo Quarto: Caso mãe e pai trabalhem na mesma empregadora, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, obedecidas as condições de oportuna compensação.

Parágrafo Quinto: Será também abonada a ausência da mãe ou, se for o caso, do pai ou do responsável legal, quando convocados para comparecer em reunião escolar de filho/a menor de 14 (quatorze) anos, ou sem limite de idade, em caso de "pessoa portadora de deficiência", até 2 (duas) vezes ao ano, que ocorra em horário de trabalho, mediante comunicação prévia à empresa e comprovação de participação na reunião por meio de declaração da escola e desde que oportunamente compensada a falta.

Parágrafo Sexto: Salvo casos de evidente ou de comprovada fraude e atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 6º, parágrafo 2º, da Lei nº 605/49, bem como o disposto no artigo 159, inciso V, parágrafo único, do Decreto nº 10.854/21 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados médicos ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou credenciados pelos órgãos públicos de saúde.

Parágrafo Sétimo: Os atestados médicos ou odontológicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/1984, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, desde que haja a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa por qualquer meio, inclusive o eletrônico, em até 3 (três) dias de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

Parágrafo Oitavo: A ordem de prioridade não prevalecerá na vigência de plano de saúde ou convênio médico patrocinado pelo empregador, total ou parcialmente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO INDIRETA

Nos casos de descumprimento pela empresa de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao trabalhador prejudicado rescindir seu contrato de trabalho nos moldes do art. 483 da CLT.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - IGUALDADE SALARIAL, INTERVALOS OBRIGATÓRIOS

As empresas deverão assegurar a igualdade salarial aos trabalhadores, independentemente da condição de sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INTERVALOS OBRIGATÓRIOS

Fica permitido aos empregados, de comum acordo com seus empregadores, pactuarem, individualmente e por escrito, o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos e máximo de 2 (duas) horas para alimentação e descanso, em qualquer trabalho contínuo cuja jornada diária exceda a 6 (seis) horas, desde que haja refeitório ou, na falta deste, sejam asseguradas condições para o empregado se alimentar fora do ambiente de trabalho em tempo hábil.

Parágrafo Primeiro: A redução do intervalo para refeição, seja em caráter definitivo ou por prazo determinado, pode ser revogada pelo empregador com aviso prévio de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Segundo: A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADAS DE TRABALHO

A jornada normal dos empregados não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão, a seu critério, contratar empregados mediante outras modalidades de jornada, a saber:

I – JORNADA PARCIAL – Aquela cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras, ou ainda aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais, obedecidos ainda os seguintes requisitos:

a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não

exceda o limite de 8 (oito) horas diárias;

- b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário-hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;
- d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;
- e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II – JORNADA REDUZIDA – Aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos os seguintes requisitos:

- a) horário contratual;
- b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário-hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT.

III – JORNADA ESPECIAL 12X36 – Jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis)

horas de folga ou descanso, observado o seguinte:

- a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.
- b) também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro)

horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

Parágrafo Segundo: TRABALHO INTERMITENTE – Fica autorizada a adoção do regime de trabalho intermitente, observado o disposto nos artigos 611-A, VIII; 443 e 452-A, todos da CLT, bem como as condições seguintes:

1. **a.** A convocação dos empregados deverá ocorrer em até 24 (vinte e quatro) horas antes da efetiva realização do trabalho.
2. **b.** Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 6 (seis) horas para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.
3. **c.** Ao final de cada período mensal de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento da remuneração a que tem direito.
4. **d.** O valor da remuneração do empregado contratado para esta modalidade de trabalho deverá corresponder ao do salário-hora do paradigma exercente da mesma função ou, inexistindo este, ao do salário-hora apurado nos termos do piso fixado para a categoria.

Parágrafo Terceiro: Os trabalhadores que exercerem exclusivamente a função de **digitador**, está sujeito à jornada semanal de no máximo 30 (trinta) horas, devendo ser concedido ao digitador o intervalo para descanso de que trata a NR 17, item 17.6.4, letra “d” 10 (dez) minutos de descanso para cada 50 (cinquenta) trabalhados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO E TRABALHO HÍBRIDO

A prestação de serviços na modalidade de **teletrabalho** deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado e a forma de remuneração, que poderá ser ajustada por tarefa, por peça, por produção ou por qualquer outro critério estabelecido de comum acordo entre as partes.

Parágrafo Primeiro: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, dentre outras, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato individual ou termo aditivo. As utilidades e valores aqui mencionados não integram a remuneração do empregado para nenhum efeito.

Parágrafo Segundo: O empregador deverá instruir por escrito o empregado – que assinará termo de ciência e responsabilidade – quanto às precauções a tomar visando prevenir doenças e acidentes do trabalho.

Parágrafo Terceiro: O comparecimento do empregado, ainda que de modo habitual, às dependências da empresa empregadora para a realização de atividades específicas que exijam sua presença, não descaracteriza o regime do teletrabalho.

Parágrafo Quarto: Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo mínimo de transição de 5 (cinco) dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo Quinto: Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se a convenção e o acordo coletivo de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

Parágrafo Sexto:(trabalho híbrido) O empregador poderá também implantar o regime de trabalho híbrido, no qual parte da atividade laboral é desempenhada de forma remota e parte de forma presencial, para as funções que possam ser exercidas fora das suas dependências.

Parágrafo Sétimo: Fica a critério da empresa estabelecer os dias de trabalho presencial e os dias de trabalho remoto.

Parágrafo Oitavo: A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou na modalidade híbrida deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho ou do aditamento contratual.

Parágrafo Nono: O acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador.

Parágrafo Dez: Seja em caso de teletrabalho ou de trabalho híbrido, o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INÍCIO DE FÉRIAS E PAGAMENTO

As empregadoras comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias com 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo Primeiro: As férias terão início sempre em dia útil, sendo vedado seu início em vésperas de feriados ou dias de repouso semanal remunerado ou nesses mesmos dias.

Parágrafo Segundo: O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT, oportunidade em que será pago também o abono de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

A Contribuição Confederativa, destinada ao custeio do sistema confederativo da representação sindical e que independe da contribuição (sindical/negocial) prevista em lei, tem seu embasamento legal no inc. IV do art. 8º da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro: A Contribuição Confederativa é prevista por Assembleia Geral e aplicável para toda a categoria (envolvendo, portanto, empresas associadas ou não, neste último caso denominadas “filiadas”); a Assembleia foi realizada no Sindicato Patronal no dia 10/09/2025 devendo observar-se o seguinte:

1. A Contribuição Confederativa para o exercício de 2025 (a ser recolhida no ano de 2026), tem o valor de R\$ 2.500,00(dois mil e quinhentos reais), à vista, com vencimento em data a ser fixada pela Diretoria do Sindicato Patronal, que homologará o valor aqui fixado;
2. As Contribuições Confederativas a vigerem nos exercícios de 2026 e seguintes serão aprovadas em Assembleia Geral a realizar-se ao longo do ano de seu próprio exercício, mas seu valor, vencimento e demais regras incidentes serão a partir de então fixados exclusivamente pela Diretoria do Sindicato Patronal.

Parágrafo Segundo: A Diretoria do SINDICOMIS NACIONAL poderá, ainda, deliberar sobre:

1. Os valores devidos a título de Contribuição Confederativa, observado o teto acima;
2. A data de vencimento da Contribuição Confederativa no ano de 2026;
3. A forma de notificação para pagamento;
4. A forma de cobrança;
5. A incidência de multa e juros moratórios;
6. Outras eventuais consequências do não pagamento.

Parágrafo Terceiro: Para as empresas que venham a ser criadas após a data de vencimento, o recolhimento deverá ocorrer na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Parágrafo Quarto: A não observância do recolhimento da Contribuição prevista neste artigo poderá ensejar a adoção das medidas judiciais e administrativas cabíveis.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONVENCIONAL (SINDICOMIS NACIONAL)

A contribuição assistencial convencional, destinada à cobertura das despesas e à retribuição pela prestação de serviços de construção de consensos convencionais coletivos, ou de assistência técnica às empresas durante a construção de consensos em Acordos Coletivos, de que se beneficiam não apenas as empresas associadas como igualmente todas as empresas partícipes das categorias representadas pelo SINDICOMIS NACIONAL, é devida por todas as pessoas jurídicas, agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, independentemente do regime de organização societária ou organização, que exerçam atividade preponderante integrante de alguma das categorias representadas pelo SINDICOMIS NACIONAL.

Parágrafo Primeiro. Entende-se por atividade preponderante aquela estabelecida no § único do art. 1º nesta CCT.

Parágrafo Segundo: A Contribuição Assistencial Convencional é fixada por Assembleia Geral, convocada para toda a categoria, envolvendo, portanto, empresas associadas ou não, neste último caso denominadas “filiadas”;

Parágrafo Terceiro: A Assembleia Geral foi realizada no Sindicato Patronal no dia **10/09/2025** devendo observar-se o seguinte:

1. A Contribuição Assistencial Convencional para o exercício de 2025 (a ser recolhida em 2026), tem seu valor e data de vencimento fixadas pela Diretoria do Sindicato Patronal;
2. As Contribuições Assistenciais Convencionais a vigerem nos exercícios de 2025 e seguintes serão aprovadas em Assembleia Geral a realizar-se ao longo do ano de seu próprio exercício, mas seu valor, vencimento e demais regras incidentes serão a partir de então fixados exclusivamente pela Diretoria do Sindicato Patronal.

Parágrafo Quarto: A diretoria do SINDICOMIS NACIONAL poderá, ainda, deliberar sobre:

1. Os valores devidos a título de Contribuição Assistencial Convencional;
2. A data de vencimento da Contribuição Assistencial Convencional no ano de 2025 e seguintes;
3. A forma de notificação para pagamento, que será obrigatoriamente por escrito;
4. A forma de cobrança;
5. A incidência de multa e juros moratórios;
6. Outras eventuais consequências do não pagamento.

Parágrafo Quinto: Para as empresas que venham a ser criadas após a data de vencimento, o recolhimento deverá ocorrer na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Parágrafo Sexto: O SINDICOMIS NACIONAL dará publicidade à deliberação de diretoria que regulamentar a Contribuição Assistencial na forma fixada pelo parágrafo anterior.

Parágrafo Sétimo: A não observância do recolhimento da Contribuição prevista neste artigo poderá ensejar a adoção das medidas judiciais e administrativas cabíveis.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL/NEGOCIAL PATRONAL

A Contribuição Sindical/Negocial Patronal tem base no art. 8º, incisos III e VI da Constituição Federal, no art. 1º da Convenção nº 98 da OIT, na Nota Técnica nº 01 da CONALIS e na Assembleia Geral de **10/09/2025** em que foram convocadas as empresas associadas ou não, neste último caso denominadas “filiadas”, que participam de todas as categorias representadas pelo Sindicato Patronal, assembleias em que se reafirma a anuência prévia e expressa de ordem coletiva e onde se estabeleceu que a Contribuição Sindical/Negocial a ser recolhida pelas empresas participantes das categorias econômicas representadas, deverá obedecer o seguinte:

1. Para os exercícios de 2025 e seguintes, as empresas deverão promover o recolhimento da Contribuição Sindical/Negocial em valor e data de vencimento a serem fixados pela Diretoria do Sindicato Patronal;
2. As Contribuições Sindicais/Negociais a vigerem nos exercícios de 2026 e seguintes serão aprovadas em Assembleia Geral a realizar-se ao longo do ano de seu próprio exercício, mas seu valor, vencimento e demais regras incidentes serão a partir de então fixados exclusivamente pela Diretoria do Sindicato Patronal.

Parágrafo Primeiro: A diretoria do SINDICOMIS NACIONAL poderá, ainda, deliberar sobre:

1. Os valores devidos a título de Contribuição Sindical/Negocial;
2. A data de vencimento da Contribuição Sindical/Negocial no ano de 2025 e seguintes;
3. A forma de notificação para pagamento;
4. A forma de cobrança;
5. A incidência de multa e juros moratórios;
6. Outras eventuais consequências do não pagamento.

Parágrafo Segundo: O SINDICOMIS NACIONAL dará publicidade à deliberação de diretoria que regulamentar a Contribuição Sindical/Negocial na forma fixada pelo parágrafo anterior.

Parágrafo Terceiro: Para as empresas que venham a ser criadas após a data de vencimento, o recolhimento deverá ocorrer na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Parágrafo Quarto: A não observância do recolhimento da Contribuição prevista neste artigo poderá ensejar a adoção das medidas judiciais e administrativas cabíveis.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Por aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores e em conformidade com o disposto no art. 513 “e” da CLT, fica instituída a contribuição negocial de 3% (três por cento) incidentes sobre o salário do trabalhador do mês de outubro/2025, devidamente corrigido em conformidade com o que dispõe a cláusula de reajuste salarial deste instrumento coletivo, a ser descontada pelo empregador para recolhimento até o dia 12 de novembro de 2025. OSINDASPP - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e em Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná - enviará documento hábil para o devido recolhimento através de boleto bancário.

Parágrafo primeiro. O atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo, aplicada sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei.

- a) até 15 dias de atraso – 2% (dois por cento);
- b) 16 a 30 dias de atraso – 4% (quatro por cento);
- c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);
- d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);
- e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).

Parágrafo segundo. Cumprindo o Acordo Judicial do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) entre SINDASPP eo 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.

Parágrafo terceiro. O direito de oposição aos 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).

Parágrafo quarto. Serão aceitos também, em Curitiba e Região Metropolitana, cartas individuais, via correio, sendo válida a data do carimbo da postagem. Não serão aceitas oposições por quaisquer meios eletrônicos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CERTIFICADO DE REGULARIDADE

As entidades signatárias do presente instrumento, com base na autorregulamentação de suas categorias, resolvem instituir o CERTIFICADO DE REGULARIDADE, a ser confeccionado, assinado e expedido de forma individual por cada Sindicato, em favor das empresas, desde que estejam em dia com o desconto e recolhimento das contribuições, passando a ser qualificadas e denominadas de EMPRESAS CERTIFICADAS e, assim, lhes garantir a segurança jurídica no que tange à melhor aplicação e melhor cumprimento dos benefícios tutelados por esta Convenção.

Parágrafo primeiro: As empresas que não efetuarem os recolhimentos devidos e, conseqüentemente, não tiverem expedido a seu favor o CERTIFICADO DE REGULARIDADE, estarão sujeitas à diferenciação dos serviços e garantias fixados neste instrumento.

Parágrafo segundo: As empresas que no decorrer da vigência da presente norma coletiva alterarem sua atividade empresarial preponderante, deverão obter, previamente, o CERTIFICADO DE REGULARIDADE a ser expedido pela entidade sindical patronal, a fim de que seja possível a aferição da manutenção dos direitos e garantias previstos nesta convenção.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ACORDOS COLETIVOS

As empresas poderão instituir com o Sindicato Profissional, por meio de Acordos Coletivos de Trabalho, os seguintes direitos e obrigações:

1. participação nos lucros ou resultados;
2. banco de horas;
3. alteração de jornada de trabalho;
4. parcelamento das férias;
5. trabalho aos domingos e feriados;
6. ponto eletrônico;
7. trabalho do empregado “hiper suficiente”;
8. teletrabalho;
9. compensação de jornada de trabalho e “dias ponte”;
10. redução do intervalo intrajornada;
11. trabalho intermitente;
12. trabalho do autônomo exclusivo;

13. plano de Cargos e Salários

Parágrafo primeiro: As empresas que pretenderem firmar acordos coletivos referente aos itens acima mencionados, deverão buscar o Sindicato Profissional respectivo e cientificar o Sindicato Patronal. Com o silêncio ou com a recusa do Sindicato Patronal em participar da negociação na qualidade de assistente, a empresa estará autorizada a promover a negociação diretamente com o Sindicato Profissional sem intermediação do Patronal.

Parágrafo segundo: As empresas que pretenderem se valer dos referidos itens dos instrumentos firmados entre as entidades sindicais, deverão obter a íntegra dos acordos já instituídos juntamente com o Sindicato Profissional e, após a ciência da entidade patronal, firmar tal acordo com a entidade sindical profissional respectiva; após depositado perante a entidade profissional, passará o acordo a ter validade.

Parágrafo terceiro: Todo e qualquer acordo individual ou acordo coletivo firmado sem a participação do Sindicato Profissional, será considerado nulo de pleno direito, sujeitando-se as empresas ao pagamento integral dos valores previstos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATIVIDADES DE QUALIFICAÇÃO E DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

O Sindicato Patronal, em conjunto com Sindicato/s Profissional/is ou com outra/s entidade/s ou empresa/s afim/ns, se empenhará, na medida de sua disponibilidade financeira, para tornar viável a realização de cursos, seminários ou outras modalidades de ensino periódico, abrangendo todas as categorias profissionais ou patronais representadas ou parte delas. Tais eventos terão a finalidade de aperfeiçoar habilidades técnicas, atualizar conceitos e estratégias, promover discussões destinadas ao aprimoramento profissional ou encontrar alternativas para a geração de novos empregos em consonância com o desenvolvimento tecnológico do segmento de comércio internacional, do Mercosul ou da economia, garantido o certificado para os alunos que atendam às exigências estabelecidas em cada ocasião.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA PUBLICIDADE E DIVULGAÇÃO DA CCT

As partes divulgarão esta Convenção em seus meios de comunicação e sistema mediador de acordo com as decisões de suas respectivas diretorias, estatutos e regimentos internos.

Parágrafo único: As empresas deverão manter em quadro de avisos, em locais bem visíveis aos trabalhadores, cópia do presente instrumento durante todo seu período de vigência, devendo, ainda, fixar em local igualmente visível qualquer comunicação da entidade sindical laboral aos trabalhadores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - REGISTRO PARA PLENA VALIDADE E EXECUÇÃO

Caberá ao SINDICATO LABORAL a incumbência de providenciar o registro desta Convenção Coletiva de Trabalho perante os órgãos públicos competentes de modo a garantir sua plena validade e execução.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta Convenção as empresas pagarão multa de **R\$ 156/trabalhador**, obedecida a limitação de que cuida o Art. 920 do Código Civil.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FORO DE ELEIÇÃO

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pelo setor administrativo competente da representação estadual do Ministério do Trabalho e Emprego ou por entidade de mediação independente, devendo neste último caso considerar a possibilidade de se valerem da CIMEC – CÂMARA INTERNACIONAL DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM DE CONFLITOS; somente após esta tentativa extrajudicial poderá ser acionada a Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ADESÃO

Para evitar a elaboração de outras convenções específicas e de mesmo teor, os Sindicatos profissionais de outros Estados da Federação ou do Distrito Federal poderão aderir a esta Convenção Coletiva de Trabalho por meio de assinatura de **Termo de Adesão**, consignando-se expressamente eventuais reservas, supressões ou acréscimos para atender peculiaridades de interesse da entidade aderente.

E assim, plenamente de acordo, firmam a presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA DIFERENCIADA

Para as cláusulas de natureza **econômica** este instrumento vigorará pelo período de 01 (um) ano, de 01 de julho de 2025 a 30 de junho de 2026 e para as **cláusulas sociais**, por 02 (dois) anos, **de 01 de julho de 2025 até 30 de junho de 2027**, sendo fixado o **dia 01 de julho como data-base da categoria**.

Parágrafo Primeiro: Para o início da vigência deverá ser considerada a data de comprovação de recebimento, pelo SINDICATO EMPRESARIAL, do comprovante do efetivo registro desta Convenção no Sistema Mediador (M.T.E.), a ser enviado pelo SINDICATO PROFISSIONAL.

Parágrafo Segundo: (LIMITES DE VIGÊNCIA) – Os efeitos desta Convenção se estenderão até a celebração da Convenção que a substituir, respeitado o prazo limite aqui consignado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - BENEFICIÁRIOS

1. **Comissárias de Despachos (CNAE 5250-8/01):** pessoa jurídica responsável pelo processo completo necessário à movimentação de mercadorias envolvidas no comércio exterior; sua função principal é conhecer a origem e destino da mercadoria, as características e os requisitos técnicos e econômicos do mercado, identificando e escolhendo o melhor meio de transporte determinado pelo tipo de carga e organizar a logística de modo a atender as necessidades de seu cliente em relação a prazos, preços e conformidade da mercadoria comercializada;
1. **Agente de Carga (CNAE 5250-8/03) ou Agentes transitários e intermodais (CNAE 5250-8/05):** pessoa jurídica autorizada pela Agência Nacional da Aviação Civil (ANAC) que, na qualidade de agência de carga aérea atua na contratação de transporte aéreo, responsabilizando-se perante o exportador e o importador pela perfeita execução do serviço contratado;
1. **Operador de Transporte Multimodal – OTM (CNAE 5250-8/05):** pessoa jurídica, transportadora ou não, com registro na Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT), contratada como principal para a realização do Transporte Multimodal de Cargas, da origem até o destino, por meios próprios ou por intermédio de terceiros.
1. **Agente Consolidador e Desconsolidador, ou Operador de Transporte Não Armador, ou “Non Vessel Operating Common Carrier” (NVOCC):** pessoa jurídica cujo objetivo é o de providenciar o transporte e/ou a consolidação, emitindo os respectivos conhecimentos de transporte internacional de cargas, sob sua responsabilidade, mediante a contratação do armador que as transportará até o ponto de destino; e,
1. **Empresa ou agentes de Fretes ou de organização logística do transporte de carga ou de Logística em geral na Prestação de Serviços de Comércio Internacional:** pessoa jurídica encarregada do planejamento, organização, controle e realização de outras tarefas associadas à armazenagem, transporte e distribuição de bens e serviços,
1. **Pessoa jurídica que desempenha atividades típicas de despacho aduaneiro**, bem como outras Pessoas Jurídicas, ainda que não enquadráveis nos incisos anteriores, que atuem como agentes transitários e/ou intermediários na organização logística do transporte de carga e/ou comercialização de fretes internacionais, ou que atuem coordenando, produzindo, administrando e/ou executando fases logísticas da operação de transporte de mercadorias, seja por via aérea, marítima (linhas internacionais, cabotagem ou por vias navegáveis interiores) e/ou terrestre, em percurso nacional ou internacional, desde que decorrentes de comércio internacional, assim como todas as demais pessoas jurídicas, ainda que não enquadráveis nos incisos anteriores, **com atividade econômica classificada no CNAE 5250-8**, desde que essa atividade seja decorrente de comércio internacional.

Parágrafo primeiro: Por “atividade empresarial preponderante” entenda-se – independentemente de a empresa possuir CNAE diferenciado ou divergente – a atividade que a empresa efetivamente realiza e que, dentre todas as demais exercidas, seja a responsável pela maior parte da receita por ela auferida.

Parágrafo Segundo : O SINDICOMIS NACIONAL se reserva o direito de, alternativamente:

1. **a.** presumir como atividade preponderante aquela registrada como atividade principal ou secundária no Cadastro Nacional de Atividade Econômica - CNAE e que corresponda a uma das atividades representadas pelo SINDICOMIS de acordo com a carta sindical.
2. **b.** **Desconsiderar** a codificação/classificação CNAE indicada no CNPJ da empresa, quando houver evidência de se tratar de atividade indevidamente afirmada pela empresa, com caráter fraudulento, para eximir-se do enquadramento correto mais oneroso ou fraudar direitos trabalhistas reconhecidos pelo SINDICOMIS NACIONAL. Nestes casos o SINDICOMIS NACIONAL poderá também, a seu critério, oferecer representação junto ao Ministério Público do Trabalho para apuração cível da fraude destinada ao não cumprimento de direitos trabalhistas, bem como representação junto ao Ministério Público Federal para apuração criminal da possível ocorrência do delito de falsidade ideológica previsto no art. 299 do Código Penal (*"Art. 299 - Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante: Pena - reclusão, de um a cinco anos, e multa, se o documento é público, e reclusão de um a três anos, e multa, se o documento é particular"*) e do delito de "frustração de direito assegurado por lei trabalhista" (*"Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena – detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência"*).

Parágrafo Terceiro: As normas contidas nesta Convenção se aplicam a todas as empresas e trabalhadores das categorias representadas, de forma indistinta e prevalente, independentemente do grau de escolaridade e valores de salários e gratificações percebidos pelo trabalhador.

Parágrafo Quarto: (PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES INTERNAS PREEXISTENTES MAIS FAVORÁVEIS) – Sem prejuízo dos termos desta Convenção, ficam asseguradas aos empregados as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empregadoras, inclusive em seus Regulamentos Internos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - SOBRE ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

Serão abrangidos por este instrumento todos os trabalhadores com vínculo de trabalho mencionados na Cláusula "beneficiários", independentemente de onde estejam atuando (na sede ou em outro local) e por meio de qualquer sistema (presencial ou remoto), perante as empresas lá também mencionadas, desde que instaladas e funcionando em local subordinado à base territorial de atuação da Entidade Profissional signatária desta Convenção.

**LUIZ ANTONIO SILVA RAMOS
PRESIDENTE**

**SINDICATO NACIONAL DE COMISSARIAS DE DESPACHOS, AGENTES TRANSITARIOS E INTERMED. DE CARGA, LOGISTICA E
FRETES EM COMERCIO INTERNAC. - SINDICOMIS**

**IVO PETRY SOBRINHO
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV**

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