

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001995/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/08/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038422/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.104941/2022-01
DATA DO PROTOCOLO: 28/07/2022

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

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO GRUPO COMERCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 81.906.810/0001-03, neste ato representado(a) por seu ;

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 ;

E

SINLOPAR SINDICATO DOS EMPRESARIOS LOTERICOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 79.093.324/0001-71, neste ato representado(a) por seu ;

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 julho de 2022 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores em Empresas enquadradas no 2º Grupo do Comércio e que laboram especificamente em CASAS LOTÉRICAS**, com abrangência territorial em PR.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Assegura-se a partir de 1º DE JUNHO DE 2022, a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, o piso salarial de R\$ 1.492,27 (Hum mil, quatrocentos e noventa e dois reais e vinte e sete centavos).

Parágrafo Primeiro: É permitido ao empregador adicionar atividades de outro cargo as atividades desempenhadas habitualmente pelo empregado, desde que lhe seja pago uma gratificação cujo valor será definida pelo empregador. Sendo suprimida as atividades adicionadas, encerra-se a obrigatoriedade do pagamento da gratificação, devendo o empregado

retornar as atividades anteriormente desempenhadas. A gratificação não se incorpora a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

Parágrafo Segundo: Fica autorizada a adoção do regime de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais para novas contratações de trabalhadores em Lotéricas no Estado do Paraná. Nos casos de adoção de tal regime de trabalho devera ser garantido como contraprestação mínima mensal o valor de R\$ 1.249,77 (Hum mil, duzentos e quarenta e nove reais e setenta e sete centavos), devendo ainda sua adoção ser formalizada em acordo individual, firmado entre empregado e empresa no qual será descritos os horários de início, término e intervalo de trabalho ou mediante a formalização de acordo coletivo, neste caso homologado pelo Sindicato dos empregados.

Parágrafo Terceiro: Tendo em vista a data do encerramento das negociações, as eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação destas CCT sobre o salário do mês de junho e julho de 2022, caso ainda não tenham sido concedidas, poderão ser pagas juntamente com o pagamento do salário de agosto/2022 sem qualquer ônus para o empregador.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários, praticados pelas empresas serão reajustados em 01/JUNHO/2022, com a aplicação do percentual de 11,90% (onze virgula noventa por cento) sobre os salários vigentes em Junho de 2021.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2021, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, em função do percentual acima, nos seguintes termos:

Mês de admissão	Índice de correção
Junho/21	11,90%
Julho/21	11,22%
Agosto/21	10,10%
Setembro/21	9,14%
Outubro/21	7,85%
Novembro/21	6,61%
Dezembro/21	5,72%
Janeiro/22	4,96%
Fevereiro/22	4,26%
Março/22	3,23%
Abril/22	1,49%
Mai/22	0,45%

Parágrafo Segundo: COMPENSAÇÕES: A correção salarial ora estabelecida sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde junho de 2021. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção,

transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (IN 04, do TST, alínea XXI).

Parágrafo Terceiro: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2022, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Parágrafo Quarto: Tendo em vista a data do encerramento das negociações, as eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação destas CCT sobre o salário do mês de junho e julho de 2022, caso ainda não tenham sido concedidas, poderão ser pagas juntamente com o pagamento do salário de agosto/2022 sem qualquer ônus para o empregador.

Pagamento de Salário □ Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias de remuneração e os respectivos descontos.

CLÁUSULA SEXTA - CHEQUES

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário recebidos na função de caixa, cobrança, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento e das quais o empregado tenha ciência expressa.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado, e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do art. 7º da CF, e quando for o caso, as empresas ficam autorizadas a efetuarem os descontos em folha de pagamento de salários dos valores relativos a seguro de vida em grupo, associação de empregados, convênios médicos/odontológico com participação dos empregados nos custos, tratamento odontológico, desde que tenham autorização por escrito dos funcionários e que revertam em benefícios deste e de seus dependentes.

Parágrafo único: Nos termos do art. 545 da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 65% (sessenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 48 (quarenta e oito) horas mensais, e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 48 (quarenta e oito) mensais.

Outros Adicionais

CLÁUSULA NONA - CAIXA /PRESTAÇÃO DE CONTAS

Os empregados que atuarem na função de operador de caixa/terminal, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, bem como aqueles obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, nos meses em que ocorrer quebra no caixa sob sua responsabilidade, terão uma tolerância de até 8% do piso salarial estabelecido na cláusula "PISOS SALARIAIS", a título de "quebra de caixa", sendo que, o que ultrapassar este valor, será suportado pelo empregado, podendo o empregador deduzir de seu salário, no mês correspondente da exação ocorrida. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

Parágrafo Primeiro: Após a soma total das faltas ocorridas no caixa no decorrer do mês, o valor correspondente às faltas ocorridas até o limite máximo de 8% (oito por cento) do valor do salário base, será lançado na folha de pagamento em código específico nas vantagens como "Quebra de Caixa". E o mesmo valor será também lançado em código específico nos descontos como "Falta de caixa".

Parágrafo Segundo: Quando o valor total das faltas ocorridas ultrapassar o limite máximo de 8% (oito por cento) do piso do salário base, será lançado no código específico nas vantagens o valor máximo de 8% do piso como "Quebra de Caixa" e nos descontos o valor total das faltas ocorridas a ser reembolsado pelo funcionário como "Falta de caixa".

Parágrafo Terceiro: Quando o total das faltas de caixas ocorridas no mês ultrapassar o limite máximo de 8% (oito por cento) do piso do salário base, o empregador poderá dividir a diferença que ultrapassou em parcelas de comum acordo com o empregado.

Parágrafo Quarto: Os valores deduzidos do empregado, respeitados os parâmetros desta cláusula, bem como demais normas legais, não poderão ser reclamados judicialmente pelo empregado.

Parágrafo Quinto: As sobras de caixas que por ventura houver, permanecerão no caixa geral da Lotérica para sanar problemas futuros que possam ter sido cometidos por: autenticações erradas ou outros problemas relacionados ao exercício do cargo.

Parágrafo Sexto: Ficam excluídos da presente cláusula os trabalhadores que utilizem terminais/caixa compartilhados com outros funcionários ou superiores no decorrer de sua jornada, sem que haja o fechamento do terminal/caixa na troca do operador, ou que não

participe ativamente do fechamento do seu caixa juntamente com seu supervisor/empregador, ficando expressamente proibido qualquer desconto dos vencimentos do trabalhador nestas condições, exceto nos casos de comprovado dolo ou culpa deste. Ressalte-se que em estando o trabalhador excluído desta cláusula este também deixará de ter direito a percepção da quebra de caixa, tendo em vista a impossibilidade de descontos de valores em decorrência de inconsistência do caixa/terminal sob sua guarda.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - CESTA BÁSICA OU VALE ALIMENTAÇÃO

Fica instituída, uma cesta básica mensalmente a todos os empregados em casas lotéricas abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho e optantes do pagamento da contribuição para custeio da representação coletiva laboral prevista na presente CCT, mediante as condições explicitadas na presente cláusula:

- a) O benefício não tem caráter salarial, não se integrando na remuneração do beneficiário para qualquer fim, direto ou indireto, decorrente da relação de emprego;
- b) O benefício será fixado em R\$ 211,49 (Duzentos e onze reais e quarenta e nove centavos) aos empregados que trabalham em regime de até 6 (seis) horas diárias e de R\$ 422,98 (Quatrocentos e vinte e dois reais e noventa e oito centavos) mensais para os demais empregados;
- c) Este benefício por tratar-se de ajuda de custo para alimentação, não será concedido nos meses de férias, licença maternidade e em atestados médicos, sendo que para o cálculo dos descontos será considerada a fração relativa ao número de dias úteis (divisor do valor mensal) e o número de ausências no mês (multiplicador do número de ausências).
- d) O valor correspondente à cesta básica será entregue, mediante recibo, em dinheiro ou cesta básica, vale mercado, vale alimentação, vale refeição, até o 05º dia útil de cada mês;

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE OU VALE-COMBUSTÍVEL

Os empregadores concederão a todos os seus empregados, vale transporte ou vale combustível, a critério dos próprios empregados, referentes ao trecho residência-trabalho-residência, efetivando o desconto mensal de 6% (seis por cento) do salário base (Lei 7418/85) a título de participação, não tendo tal benefício natureza salarial para qualquer efeito.

Parágrafo Único: O valor do Vale Combustível poderá ser pago em espécie (dinheiro) e será idêntico ao valor líquido do vale transporte (já descontado o equivalente aos 6% (seis por cento), a que teria direito o trabalhador no seu deslocamento residência-trabalho-residência.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

As empresas manterão seguro de vida aos empregados nunca inferior a R\$ 16.000,00 (Dezesseis mil reais).

Parágrafo Primeiro: caso o empregador mantenha seguro de vida em grupo, obrigatório por lei, não será permitido o desconto do mesmo no salário dos seus empregados.

Parágrafo Segundo: poderá o empregador instituir o presente seguro mediante apólice nacional coletiva, desde que garantido o mesmo prêmio e cobertura discriminados na presente cláusula.

Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na CTPS o referido contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - EMPREGADO SUBSTITUTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADMISSÃO DE MENORES

É proibido admissão ao trabalho, de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do Contrato de Trabalho.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a proceder ao pagamento dos haveres rescisórios, bem como a dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social, no prazo do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DESEMPREGO

O empregador deverá, no prazo legal, fornecer os formulários de Seguro Desemprego, devidamente preenchidos, ao empregado demitido sem justa causa, sob pena de ser responsabilizado pelo pagamento das quotas do Seguro Desemprego a que faria jus o ex-

empregado.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

Com base no disposto na Lei 12.506/2011 e demais normas aplicáveis, o aviso prévio dado pelo empregador ao empregado (demissões sem justa causa), de toda a categoria abrangida pela presente convenção coletiva de trabalho, passa a ser regida pelos seguintes preceitos:

- a) A partir de um ano e um dia, o aviso prévio previsto nesta cláusula será acrescidos de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 90 (noventa) dias, ou seja, se o empregado foi demitido com 1 (um) ano e 1 (um) dia de labor, o prazo do aviso prévio será de 33 (trinta e tres) dias, e assim sucessivamente;
- b) Nos casos de cumprimento do aviso prévio, o trabalhador somente deverá trabalhar por 30 (trinta) dias, garantida a redução dos 7 (sete) dias corridos ou 2 (duas) horas por dia trabalhado, sendo o restante do aviso indenizado pelo empregador.
- c) O novo prazo do aviso prévio integra o contrato de trabalho para todos os efeitos legais, consoante determina o artigo 487, § 1º da CLT, devendo a projeção ser anotada na CTPS exatamente nos mesmos moldes do aviso prévio anterior, ou seja, será feita a anotação da data de saída como sendo o último dia efetivamente laborado.
- d) O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.
- e) Havendo cumprimento parcial do aviso, o prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio, devendo, nesta última hipótese, ser pago no primeiro dia imediato ao termino do prazo do aviso prévio.
- f) O aviso prévio previsto na presente cláusula aplica-se somente em benefício do trabalhador, sendo que nos casos de pedido de demissão o aviso prévio aplicável será sempre de 30 (trinta) dias.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO

Será obrigatória a anotação nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social dos empregados, das funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

A gestante terá garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, **até 150 dias após o parto** e desde o momento em que seja confirmada a gravidez.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO DO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, a partir da alta médica, nos termos da Lei 8.213/91, art. 118.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos empregados que comprovem a sua condição de estudante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS

Aos empregados que, **em regime de trabalho extraordinário**, operarem após as 19:00 (dezenove) horas, farão jus à refeição fornecida pelo empregador, ou em caso de não fornecimento, a um pagamento equivalente a 2% do piso salarial (cláusula 03), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

Parágrafo Primeiro: O trabalho executado aos sábados, após as 13:00 (treze) horas, não será contabilizado com hora extra, no caso do empregador conceder uma folga durante a semana, ou seja, de segunda a sexta-feira e desde que a jornada semanal não ultrapasse 44 (quarenta e quatro) horas.

Parágrafo Segundo: Tendo em vista o horário diferenciado, a presente cláusula não se aplica aos empregados que prestarem serviços dentro de shopping centers, supermercados e assemelhados.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Fica estipulado a possibilidade da compensação de horários e redução de jornadas, por meio de Acordos Coletivos de Trabalho, nos termos do artigo 59 da CLT e do artigo 7º, XIII da Constituição Federal, que deverão respeitar as seguintes garantias mínimas:

Parágrafo Primeiro: Ficam estabelecidos os seguintes critérios e regras gerais para a flexibilização da jornada de trabalho e instituição de banco de horas para o período de vigência desta convenção, consistindo na redução de horas ou dias de trabalho, sem redução de salário, mediante compensação dessas horas com trabalho em outros dias ou semanas e na dispensa de acréscimo de salário para o excesso de horas suplementares trabalhadas em dias ou semana que sejam compensadas, conforme disposto no parágrafo 2º do artigo 59 da CLT.

Parágrafo Segundo: Para fins de contabilização do banco de horas, no cartão de ponto de cada empregado, serão consideradas: a) Horas a crédito dos empregados: aquelas horas suplementares trabalhadas além da sua jornada semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas; b) Horas a débito dos empregados: aquelas horas trabalhadas aquém da sua jornada semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas.

Parágrafo Terceiro: As horas suplementares poderão ser realizadas até o limite máximo de 2 (duas) horas diárias e/ou 10 (dez) horas semanais, no período de segundas-feiras a sábados e compensadas por igual quantidade em dias definidos posteriormente no mesmo mês ou até o mês subsequente.

a) A data prevista para a compensação das horas, deverão ser comunicadas pela empresa aos empregados com antecedência mínima de 01 (um) dia;

b) Não feita a comunicação prévia nos termos do parágrafo anterior, as horas trabalhadas serão pagas pela empregadora como extras, da mesma forma que, mesmo sendo aplicado o sistema de compensação aqui avençado, serão pagas como extraordinárias as horas trabalhadas em quantidade superior à jornada semanal normal.

Parágrafo Quarto: A Empresa não descontará dos salários do empregado as horas de que seja credora, como nenhum desconto fará a tal título em hipótese de rescisão do contrato de trabalho. Em caso de rescisão de contrato, a empregadora efetuará a quitação das horas prorrogadas e não compensadas.

Parágrafo Quinto: Em qualquer e todas as hipóteses de pagamento de horas extras, estas serão calculadas e apuradas tomando por base o salário devido na época em que realizada a quitação.

Parágrafo Sexto: Nenhum tempo superior a duas horas excedentes da jornada normal do empregado, ou tempo excedente da sua carga semanal, poderão ser incluídos no BANCO DE HORAS para posterior compensação, e na hipótese de ocorrer a situação aqui prevista a Empresa acordante efetuará o pagamento dessas horas extras juntamente com os salários do

mês em que prestada, observando o adicional correspondente.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALOS PARA DESCANSO

À face do contido no art. 611-A da CLT, faculta-se ao empregado requerer a adoção do intervalo intrajornada de 30 minutos.

Parágrafo Primeiro: Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalo para descanso (art. 71 da CLT). Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

Parágrafo Segundo: Os intervalos intrajornada não concedidos pelo empregador aos empregados, serão considerados como hora extra e deverão ser remunerados com o adicional convencional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA LANCHE

Os intervalos de no máximo dez minutos para lanche, nas empresas que observarem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado será fruído preferencialmente aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados, repouso em pelo menos 01 (um) domingo a cada três semanas na forma da Lei 11.603/2007.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

- a) 4 (quatro) dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento;
- b) 3 (tres) dias no caso de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, contados da data do falecimento;
- c) Até 2 (dois) dias por ano para levar filho de até 5 (cinco) anos ao médico, para consultas eletivas e desde que comprovado por atestado médico. Ficam igualmente abonadas as faltas para levar os filhos ao médico em caso de emergências/urgências.
- d) Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames vestibular na cidade em que trabalham.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTUDANTE

As empresas que tiverem empregados estudantes poderão colocá-los em postos condizentes com o seu horário de estudo e assegurar a saída antecipada dos empregados, estudantes de cursos regulares, 02 (duas) horas antes do término do expediente normal, quando em dias de provas escolares que coincidam com o horário de trabalho, desde que o empregado estudante pré-avise ao Empregador com 48 (quarenta e oito) horas e comprove a sua presença nas provas.

Parágrafo Único: Abonar-se-ão as faltas dos empregados para prestarem exames (provas), vestibular (inclusive ENEM - EXAME NACIONAL DO ENSINO MÉDIO) ou concurso na cidade em que reside, desde que comprovada a sua participação nas provas.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

O pagamento de férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no art. 144 da CLT.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados, uniformes ou outras peças de vestuário, bem como equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidos na execução dos serviços.

Parágrafo Único: Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

As empresas realizarão obrigatoriamente exames admissionais, demissionais e periódicos em seus empregados, desde que exigidos pela legislação, preferencialmente por médicos do trabalho, sendo as despesas correspondentes de responsabilidade da empresa.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de 2% (dois por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de setembro de 2022, ou no mínimo R\$ 200,00 (duzentos reais), a ser paga em cota única, pelos empregadores filiados ou não filiados ou não ao sindicato patronal, até 12 de setembro de 2022, em favor do SINLOPAR, através de boleto bancário a ser enviado por esta entidade sindical patronal.

Parágrafo primeiro. O atraso no recolhimento implicará em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:

- 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).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

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 2% (dois por cento) incidentes sobre o salário do trabalhador do mês de agosto/2022, 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 08 de setembro de 2022. A FETRAVISPP 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 e o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, é assegurado o direito de oposição à contribuição negocial no prazo de até 10 (dez) dias, a iniciar-se na data do registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego.

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. Nesse ano, em função da pandemia da covid-19, 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.

Parágrafo Quinto. Na hipótese de o empregado ingressar com ação judicial contra a empresa com objetivo de obter devolução de valores descontados, a empresa deverá notificar o sindicato laboral para que este instrua o processo com as informações que entender cabíveis.

Parágrafo Sexto. A empresa terá o direito de restituição pelo sindicato laboral em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato em decorrência desta cláusula, desde que o empregador efetue defesa específica quanto ao tema nos autos e apresente ao menos um recurso ao Tribunal Regional do Trabalho, caso haja condenação.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a encaminharem ao Sindicato dos Empregados uma cópia de sua RAIS ou outro documento equivalente, que contenha a relação de empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 dias da entrega do referido documento ao órgão

competente.

Parágrafo Primeiro: Em conformidade com o Art. 583 da CLT e a Portaria 3.570 de 04/10/77 do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas deverão remeter ao Sindicato, dentro de 15 (quinze) dias após o recolhimento, fotocópia da Guia de Contribuição acompanhada da relação nominal dos empregados contribuintes ou fotocópia da folha de pagamento, indicando a função de cada empregado, a remuneração recebida no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido, para confrontação da exatidão do valor pago.

Parágrafo Segundo: A Fetravispp fica obrigada a manter absoluto sigilo das informações, salvo uso necessário.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação à cláusula 03, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Art. 613, inciso VII da CLT, fica estipulada multa de 1/2 piso salarial em favor da parte prejudicada.

JOAO SOARES

Presidente

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

MURILO ZANELLO MILLEO

Membro de Diretoria Colegiada

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

ALDEMAR BENVINDO MASCARENHAS

Presidente
SINLOPAR SINDICATO DOS EMPRESARIOS LOTERICOS DO ESTADO DO PARANA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA APROVAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

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