

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025 / 2026

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE FAZEM ENTRE SI, DE UM LADO O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTACIONAMENTOS E GARAGENS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO E DE OUTRO O SINDICATO DAS ATIVIDADES DE GARAGENS, ESTACIONAMENTOS E SERVIÇOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO.

1. SALÁRIO

Ficam estabelecidos os salários, a partir de **01 de abril de 2025**, para os empregados da categoria.

Por ocasião de alteração ou conversão da moeda, os salários normativos obedecerão às regras determinadas pelo Poder Executivo.

O salário piso / normativo da categoria passa a ser de **R\$1.593,90 (Hum mil e quinhentos e noventa e três reais e noventa centavos)**, por mês, desde que cumprida integralmente à jornada de trabalho de 08 horas diárias ou 44 horas semanais.

2. VIGÊNCIA

A vigência da presente Convenção Coletiva será de 01 de abril de 2025 a 31 de março de 2026, sendo mantida a data base da categoria em **01 DE ABRIL**.

3. ABRANGÊNCIA

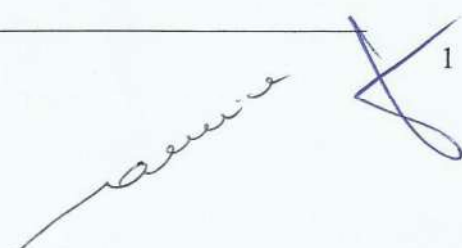
Este instrumento normativo abrange todos os **Empregados e Trabalhadores em Estacionamento, Garagens e Serviços do Estado do Rio de Janeiro**, sejam em atividades operacionais ou administrativas, ressalvados os direitos dos profissionais liberais.

4. REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de abril de 2025, os salários dos trabalhadores serão reajustados em **5% (cinco) por cento**.

Fica ajustado entre as partes que, na oportunidade do reajuste pelo Governo do Estado do Rio de Janeiro do valor do salário mínimo regional, as empresas verificarão se não haverá necessidade de adequação do valor do piso mínimo da categoria agora estabelecido.

Isso porque, na hipótese de valor relativo ao piso mínimo da categoria ser inferior ao salário mínimo regional do Estado do Rio de Janeiro, as empresas deverão fazer a devida adequação com o pagamento das diferenças retroativas, se houver.



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTACIONAMENTOS E GARAGENS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

5. PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos que os valores dos salários mínimos a serem praticados para as diversas funções serão os seguintes, a partir de **01 de abril de 2025**.

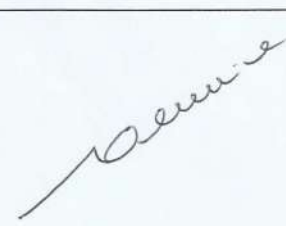
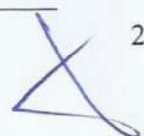
CATEGORIA	2025 / 2026
GERENTE	3.659,25
SUB-GERENTE	3.177,30
SUPERVISOR	2.185,05
ENCARREGADO	1.677,90
AUXILIAR DE ENCARREGADO	1.593,90
MANOBREIRO/OPERADOR MOTOCICLISTA	1.593,90
MANOBREIRO OPERADOR ***	1.593,90
VIGIA *	1.593,90
CAIXA OU OPERADORA***	1.593,90
OPERADOR DE ESTACIONAMENTO***	1.593,90
RECEPCIONISTA, ATENDENTE	1.593,90
CONTROLADOR DE ESTACIONAMENTO***	1.593,90
ORIENTADOR DE TRÁFEGO	1.593,90
ORIENTADOR DE ESTACIONAMENTO	1.593,90
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS / OFFICE-BOY	1.593,90
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.593,90
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	1.593,90
LUBRIFICADOR** / LAVADOR**	1.593,90
AUXILIAR DE LUBRIFICADOR** / AUXILIAR DE LAVADOR**	1.593,90
LAVADOR DE CARRO A SECO	1.593,90
AUX. DE LAVADOR DE CARRO A SECO	1.593,90
POLIDOR DE CARRO **	1.593,90
	1.593,90

*Deverá ser acrescentado 20% (vinte por cento) de adicional noturno, quando trabalhar à noite.

** Deverá ser acrescentado 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade.

*** Deverá ser acrescentado quebra de caixa.

Fica estabelecido o piso salarial para os empregados das acordantes, com exclusão dos menores e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, a partir de 01/04/2025.

  2

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTACIONAMENTOS E GARAGENS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

- a) Para os empregados que cumprirem integralmente a jornada diária de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais é **R\$ 1.593,90 (hum mil e quinhentos e noventa e três e noventa centavos)**
- b) Para os empregados que cumprirem integralmente a jornada diária de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais o piso salarial está especificado abaixo.

CATEGORIA	2025/2026
MANOBREIRO	1.277,85
CAIXA OU OPERADORA	1.277,85
RECEPCIONISTA, ATENDENTE	1.277,85
ORIENTADOR DE TRÁFEGO	1.277,85

- c) Os pisos salariais supracitados serão reajustados nas mesmas condições que os salários da categoria, por ocasião dos eventuais reajustamentos salariais coletivos decorrentes de Lei, ou previstos neste acordo, na época e percentual que estes determinem.

6. QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exercem efetivamente as funções de **CAIXA**, fica assegurada uma indenização mensal, a título de quebra de caixa, no valor de **R\$36,00 (trinta e seis reais)**.

7. ESCALA DE REVEZAMENTO

As empresas ficam autorizadas a fixar jornada de trabalho com escala de revezamento de livre escolha da empresa, inclusive a escala de revezamento de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, desde que seja cumprido o que for determinado na lei vigente. Para todos os regimes de revezamento, salvo na escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, a jornada de trabalho será de 8 horas, desde que não exceda o limite de 44 horas semanais.

8. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal. As horas extras laboradas em descanso semanal remunerado, feriados ou dias já compensados, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO – Quanto aos empregados em regime de escala de revezamento, quando coincidir com o dia de trabalho ser domingo e/ou feriado não terão direito ao recebimento do adicional de horas extras.

 3

9. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Em razão da recuperação econômica gradual das Empresas, estipulam as partes que não haverá pagamento de Participação nos Lucros e Resultados, sendo que as partes voltarão a discutir sobre o tema na próxima data base em abril de 2026.

10. SALÁRIO DE ADMISSÃO

Ao empregado contratado para exercer a função de outro dispensado será garantido o salário igual ao menor salário pago na função, sem considerar vantagens pessoais.

11. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, mediante a respectiva comprovação:

- a) 01 (um) dia em caso de falecimento do sogro, não incluindo o dia do evento;
- b) 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão (ã) ou dependente legal, não incluindo o dia do evento;
- c) Em caso de internação hospitalar de filho dependente, 01 (um) dia na data da internação e 01 (um) dia na data da alta, desde que, estas datas coincidam com dia normal de trabalho.

12. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

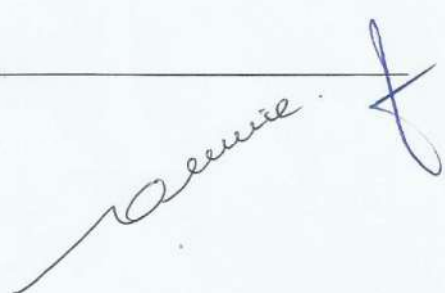
Para efeito de abono de faltas por motivo de doença, as empresas, mesmo que possuam assistência médica, reconhecerão os atestados subscritos por médicos e dentistas de órgãos públicos federais, estaduais e municipais, bem como, daqueles facultativos do Sindicato da Categoria Profissional, desde que obedecidas às regras estabelecidas pela portaria MPAS 3291/84, ficando estabelecido o prazo máximo de 48 horas para sua entrega, após a emissão do mesmo.

13. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO ÀS GESTANTES

Fica garantida à gestante, a estabilidade no emprego a partir da confirmação da gravidez, até 5 (cinco) meses após o parto, Art. 10, Inciso II, alínea "b" ADCT.

14. ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas poderão conceder aos empregados, um adiantamento mensal de salário, correspondente a 40% (quarenta por cento), calculados sobre o salário do mês anterior, desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena o período respectivo. O adiantamento deverá ser pago no máximo até o 5º (quinto) dia útil corrido após a quinzena respectiva.



15. FORNECIMENTO DE VESTUÁRIO E E.P.I.

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniforme contendo a logomarca da empresa e logotipos de empresas conveniadas, ferramentas e instrumentos próprios para o exercício da função, equipamentos de proteção individual (EPI) aos empregados, com uso obrigatório por partes destes, em suas dependências, dentro do horário de trabalho, ou quando exigidos por Lei.

As empresas substituirão os uniformes a cada 06 (seis) meses, ficando o empregado, responsável pela conservação e limpeza dos mesmos.

Parágrafo Único: A não utilização dos equipamentos e uniformes de forma adequada, pelos empregados, será considerada como falta grave.

16. DANOS CAUSADOS PELOS EMPREGADOS

Ocorrendo danos em veículos ou quaisquer equipamentos da empresa, por culpa de empregados, o empregador poderá descontar em folha de pagamento o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de reparo ou a franquia correspondente, da qual deles o menor, em parcelas não superiores a 10% (dez por cento) de seu salário nominal. Os valores das parcelas poderão ser corrigidos na mesma proporção e percentuais aplicáveis ao salário, por ocasião de sua correção pela empresa.

No caso de extinção do Contrato de Trabalho, qualquer valor a ser descontado não poderá exceder ao equivalente a 01 (um) mês de remuneração do empregado, em cumprimento ao artigo 477 parágrafo 5º da CLT.

17. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório do comprovante de pagamento contendo a discriminação das importâncias pagas, os descontos efetuados e o valor do recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

18. PAGAMENTO VIA BANCÁRIA

As empresas que efetuarem o pagamento de salários ou adiantamento quinzenal, através de rede bancária, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para seu recebimento, em horário que coincida com o horário bancário e dentro da jornada de trabalho.

19. VALE TRANSPORTE E DESLOCAMENTO

Em razão das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores em alguns postos de trabalho serem atividades que fazem parte da cadeia produtivas e/ou de apoio de outras empresas, como é o exemplo, mas não só, dos hospitais, casas de saúde e afins, as empresas comprometem-se a elaborar planos de transportes para os trabalhadores caso os meios de transportes públicos não estejam operando regularmente, podendo, a

critério do empregador, inclusive, efetuar o pagamento em dinheiro, caso seja necessário a utilização de taxi e/ou sistema de transportes via aplicativo ou qualquer outro, inclusive transporte próprio com o devido reembolso por quilometro rodado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caso haja necessidade da realização do pagamento em dinheiro, conforme exposto no parágrafo acima, tal verba será considerada reembolso de despesa, portanto, não sendo considerada salário, e como tal, não será considerada para qualquer reflexo legal perante a remuneração dos trabalhadores, tendo natureza indenizatória, da mesma forma, não caracteriza qualquer natureza salarial, eventual reembolso pela utilização de taxi ou carros de aplicativo, também não será considerado salário fornecimento eventual de transporte pelo empregador nos casos acima mencionados.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O desvio de finalidade da utilização do vale-transporte poderá acarretar as sanções disciplinares previstas na lei e também será passível de demissão por JC por ser considerado falta grave .

20. AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão diretamente ao cônjuge / companheiro (a) ou na sua falta, ao seu dependente legal, a título de AUXILIO FUNERAL, o valor correspondente a um salário normativo previsto nesta Convenção.

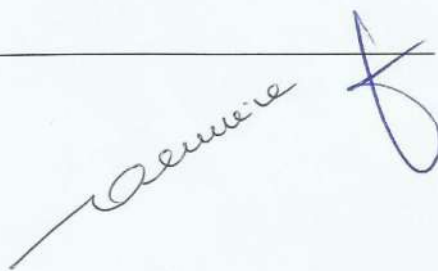
21. JORNADA DE TRABALHO

A duração normal do trabalho não será superior a 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a compensação de horários em um ou mais dias da semana, com a correspondente redução da jornada em outros dias.

PARÁGRAFO ÚNICO – Não se aplica essa cláusula para aqueles empregados de forma temporária tiverem seus contratos de trabalho suspensos e/ou tiverem redução proporcional da jornada e trabalho e salários.

22. AUXÍLIO CRECHE

Convencionam as partes que, as obrigações contidas nos parágrafos 1º e 2º, do art. 389 da CLT, consoante a Portaria MTb 3296, de 03 de setembro de 1986 e Parecer MTb 196/86 e as alterações introduzidas na MTb/GM 670, de 20 de agosto de 1997, serão substituídas pelo auxílio pecuniário às suas empregadas, no valor mensal equivalente a



19% (dezenove por cento) do salário normativo, **R\$1.593,90(Hum mil quinhentos e noventa e três reais e noventa centavos)**, previsto nesta Convenção, respeitando as seguintes condições:

- a) O auxílio pecuniário será concedido aos filhos das empregadas até completarem 06 (seis anos) anos de idade;
- b) O referido pagamento não terá configuração salarial, não incidirá para efeitos de reflexos, nem para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda;
- c) A empresa ficará desobrigada do pagamento se passar a existir em suas dependências, creches próprias ou se estabelecer convênios que proporcionem maior benefício às empregadas.

23. PARCELAMENTO DO VALOR DE EVENTUAL RESCISÃO

Ocorrendo as hipóteses de caso fortuito, força maior, pandemia e ou epidemia, e que, comprovadamente as empresas tiverem redução de suas receitas, e ocorra a necessidade de redução do quadro de empregados, a exceção dos empregados que tiverem suspensão temporária de seus contratos de trabalho e/ou redução proporcional da jornada de trabalho e salários, permite-se durante o prazo de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, parcelamento das verbas rescisórias em até 03(três) parcelas mensais, iguais e consecutivas, sendo que o valor da multa do artigo 477, Parágrafo 8º da CLT, será diluída igualmente nas três parcelas.


24. RECONTRATAÇÃO DOS DEMITIDOS

Os empregados que eventualmente forem demitidos durante o período da crise trazida pelo agravamento da pandemia do Novo Corona vírus-Covid 19 terão preferência na recontratação, tão logo ocorra o reaquecimento da economia e a necessidade de contratação de empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO - Caso ocorra a recontratação de algum empregado demitido em razão da crise trazida pela pandemia do Novo Corona vírus-Covid 19, em período inferior ao estipulado no artigo 453 da CLT, independentemente da modalidade, não será considerada para nenhum efeito a unicidade contratual.

25. DAS ESCALAS DE TRABALHO

Fica estabelecida a possibilidade de realização do trabalho em turnos e escalas diferenciadas de trabalho, inclusive as escalas de trabalho 12x36, 5x1, 3x1, 6x1 e 4x2, sendo permitido aos empregados laborarem de forma alternada, por semana ou por quinzena.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em todas as escalas os dias trabalhados que recaiam em feriados e/ou domingos serão calculados como dias normais de trabalho, não tendo que se falar em pagamento de forma dobrada, ainda que seja na escala 12x36. Para os empregados que trabalhem em feriados será concedida uma folga compensatória, além da folga regular semanal.

26. BANCO DE HORAS

De acordo com as disposições preceituadas na Lei 9601 de 21 de janeiro de 1998, alterada pela Medida Provisória 1709, de 06 de agosto de 1998, fica instituído para as empresas e empregados o regime de compensação de horas de trabalho denominado BANCO DE HORAS, desde que obedecidas as seguintes condições:

- I. A implantação do Banco de Horas só poderá ser efetivada mediante Termo de Acordo previamente firmado entre o empregado e o empregador, com data do início e término do regime e com protocolo no Sindicato Profissional;
- II. As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidiram qualquer adicional, salvo nas hipóteses previstas nos itens VII e VIII;
- III. O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto para antecipação de horas de trabalho com liberação posterior, quanto para liberação com reposição posterior, podendo ser utilizado como:
 - a) Licença remunerada em quantidade equivalente ao número de horas de crédito em sua totalidade ou parceladamente, inclusive nas férias escolares;
 - b) Folgas semanais adicionais sem prejuízos da respectiva remuneração;
 - c) Folgas nos dias que antecedem ou procedam feriados (dias enforcados) ou por ocasião do carnaval;
 - d) Folgas para atendimento de compromissos particulares ou familiares do empregado, etc.
- IV. O controle será efetuado através do registro diário no Cartão ou Folha de Ponto, o qual obrigatoriamente será assinado pelo empregado, e o registro das horas excedidas para esta finalidade será anotado em Planilha, com cópia para o empregado;
- V. No cálculo da compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como 01 (uma) hora de liberação;

- VI.** A compensação deverá estar completa de 01 (um) ano, podendo a partir daí ser negociado um novo regime de compensação;
- VII.** No final de 01 (um) ano havendo a existência de crédito a empresa se obriga a quitar as horas extras trabalhadas com o adicional de hora extra de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do salário na data do respectivo pagamento;
- VIII.** Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral das horas de trabalho, será feito o acerto de contas, ficando certo que havendo crédito a favor do empregado, este fará jus ao pagamento das horas devidas, com o adicional de hora extra de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do salário da data da rescisão.

27. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão mensalmente dos salários, já reajustados, de todos os seus empregados associados ou não, abrangidos por esta convenção uma contribuição assistencial no valor de **R\$11,00 (onze reais)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O montante arrecadado deverá ser recolhido em favor do Sindicato Profissional, diretamente em tesouraria ou conta bancária, por ele indicado, até cinco dias úteis após o vencimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregado, nos exatos rigores legais poderão, a qualquer tempo, optar pelo não desconto previsto no "caput" desta Cláusula, opção essa que deverá ser exercitada, por escrito de próprio punho, em 3 (três) vias que serão entregues na sede do Sindicato Profissional, ou enviar, em arquivo PDF, através do endereço eletrônico _____, ficando consignada que a aludida opção realizada nos termos ora fixados, prevalecerá para todos os fins e efeitos de direito, inclusive no que concerne à eventual reembolso do montante por ventura descontado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva pedido explícito de ressarcimento dos valores previstos nesta Cláusula, o SIDMAN se compromete em ressarcir a empresa mediante ordem de pagamento identificada, no prazo de máximo de 30 (trinta) dias da sentença condenatória transitada em julgado ou da celebração de acordo judicial, desde que não exista qualquer pendência financeira da empresa junto aos cofres do SIDMAN, bem como seja observado os seguintes requisitos:



- a) A empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX com AR ao SIDMAN, acompanhada da cópia da contestação, na qual a empresa deverá obrigatoriamente comprovar a realização do desconto e o respectivo recolhimento aos cofres do SIDMAN, no prazo de até 2 (dois) dias antes da data da audiência;
- b) O ressarcimento pelo SIDMAN em razão de celebração de acordo judicial dos valores previstos nesta Clausula, fica limitado a no máximo 02 (dois) anos de contribuição, nos termos do artigo 11-A parágrafo 2º, da CLT (prescrição de fato único);
- c) No acordo judicial deverá, obrigatoriamente, ser discriminado o pagamento dos valores previstos nesta Cláusula, nos exatos termos constantes da causa de pedir e do respectivo valor pleiteado na ação judicial.

28. VALE ALIMENTAÇÃO/VALE REFEIÇÃO

Quando houver o benefício do Vale Alimentação ou Vale Refeição ou em produtos in natura, os valores serão reajustados conforme percentual do acordo coletivo vigente. Ajustam as partes que as empresas poderão descontar até 20% (vinte por cento) do valor fornecido à título de alimentação e/ou refeição no recibo de pagamento do empregado. Ajustam ainda, a natureza indenizatória desta verba sem qualquer repercussão.

29. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Concordam as partes que a Empresa poderá adotar o contrato de trabalho intermitente, com previsão legal no § 3º, do artigo 443 e 452-A, ambos, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O contrato de trabalho intermitente, deverá ser utilizado, visando a intermitência na Prestação de Serviços pelo empregado, podendo ocorrer em determinadas horas, dias ou meses. Os pagamentos serão feitos de acordo com a legislação vigente, podendo ser pago o valor da prestação de serviços em até um dia útil após a realização da prestação de serviços pelo empregado, através da conta corrente ou PIX informado pelo empregado, no ato de sua admissão, desde que seja em seu nome.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os documentos relativos ao contrato de trabalho intermitente, serão assinados pelos empregados de maneira digital e remota, representando o aceite e a concordância das informações, avisos e valores recebidos, sendo que servirão como comprovação da prestação de serviços e dos valores recebidos pelos empregados, servindo como comprovação em qualquer instância e/ou tribunal.

30. FUNÇÃO DE OPERADOR DE ESTACIONAMENTO – GARAGENS COM ELEVADOR PARA CARROS

Ajustam as partes que a função de Operador de Estacionamento, abrange a manobra de veículos, inclusive em garagens verticais que tenham elevador para transportar os veículos, sendo que, nenhum adicional de insalubridade ou qualquer outro será devido aos empregados, em razão desta atividade que é parte inerente da função de operador de estacionamento.

31. CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas deverão recolher ao Sindicato Profissional, até o prazo de 05 (cinco) dias após o seu desconto, o valor das contribuições associativas dos empregados que tenham autorizado por escrito e desde que tenham recebido do Sindicato as relações contendo os nomes dos associados com antecedência mínima de 10 (dez) dias da data do pagamento de salários.

32. RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

As empresas fornecerão à entidade Sindical Profissional, por ocasião da Contribuição Sindical, Assistencial ou Associativa, mediante recibo, relação contendo o nome do empregado contribuinte, data de admissão e o valor da referida contribuição.

33. REGISTRO DE FUNÇÃO

As empresas acordantes promoverão a anotação na Carteira de Trabalho, as funções efetivamente exercidas pelos empregados, de acordo com o novo CBO (Código Brasileiro de Ocupação).

34. ANOTAÇÃO DO PONTO NOS INTERVALOS PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação do ponto de intervalo para refeição e descanso, desde que não deixem o recinto de trabalho.

35. CONTROLE ALTERNATIVO DE PONTO (PONTO MOBILE)

Fica autorizada o controle de jornada através da marcação do ponto pelo sistema alternativo (ponto móbil), em respeito à Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, que substituiu a Portaria 373/2011 do antigo Ministério do Trabalho.

36. UTILIZAÇÃO PELO COLABORADOR DO SEU CARTÃO DE CRÉDITO E/OU DÉBITO NO CAIXA DAS EMPRESAS

Ajustam as partes que é terminantemente proibido e será caracterizado como falta grave, onde a Empresa tomará as medidas cabíveis de acordo com a legislação vigente,



qualquer desvio de receita, como a utilização de cartão de crédito/débito pessoal, com a finalidade de substituir valores retirados do caixa em espécie e substituir por comprovantes de seus cartões de crédito e/ou débito, independentemente do valor da transação.

37. RECONHECIMENTO DA FUNÇÃO E ATIVIDADES DESEMPENHADAS PELO OPERADOR DE ESTACIONAMENTO

Ajustam as partes o reconhecimento da função e das atividades desempenhadas pelo **OPERADOR DE ESTACIONAMENTO**, sendo o profissional que exerce as atividades de: manobra, caixa e pátio, sem que tais atividades, que serão realizadas na forma de rodizio, represente qualquer acúmulo de função, sendo garantida à essa função o recebimento da quebra de caixa.

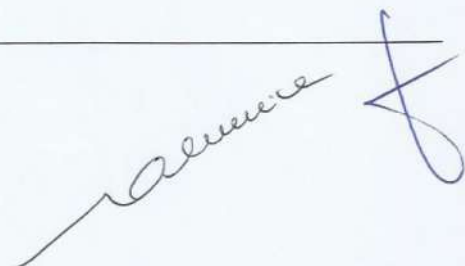
38. TRABALHO À DISTÂNCIA (HOME OFFICE) E TRABALHO HÍBRIDO

As partes reconhecem a possibilidade do exercício das atividades, desde que assim possam ser exercidas, na forma de trabalho remoto e/ou trabalho híbrido. Ficando ajustado que a empresa determinará quais dias deverão ser exercidos em home office e/ou de forma híbrida. Essa prerrogativa não tem o condão de reconhecimento de qualquer direito adquirido pelo empregado, podendo a empresa, de forma unilateral, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, informar por escrito ao empregado, a suspensão da realização das atividades à distância (home office) e ou trabalho híbrido, convocando-o para o retorno ao trabalho totalmente presencial. As partes ajustam ajuda de custo mensal para o trabalho realizado de forma home office e/ou híbrido, no valor de R\$100,00 (cem reais), essa ajuda de custo terá caráter inteiramente indenizatório, sem qualquer reflexo nas demais verbas de direito, e não será devida em caso de exercício das atividades realizadas totalmente na forma presencial.

39. HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO

A homologação da rescisão do contrato de trabalho deverá ser realizada perante a Entidade sindical, bem como, junto às delegacias e postos do MTE.

Parágrafo Único: Quando do ato de homologação o Sindicato laboral fornecerá, mediante requisição previa e formal da empresa, o termo de quitação de verbas nos termos do artigo 507-B da CLT.



40. CARTEIRAS DE HABILITAÇÃO

As empresas se obrigam a liberar o empregado no dia que o mesmo for renovar a sua Carteira Nacional de Habilitação e antecipar o custeio da mesma, que será reembolsada mediante desconto em folha de pagamento, em 03 (três) parcelas mensais e consecutivas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A recusa do empregado em renovar a Carteira Nacional de Habilitação ficará caracterizada como falta grave;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não será válida para efeitos do exercício da função a Carteira Nacional de Habilitação que constar a ressalva "vedada a atividade remunerada", gerando a possibilidade de serem aplicadas penas punitivas, dentro da lei, por ser documento indispensável para a execução da função.

41. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

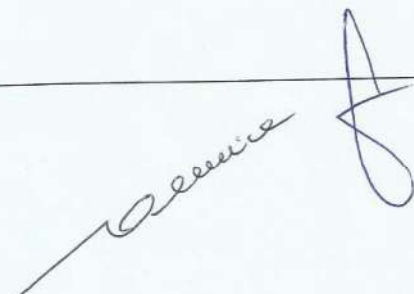
Os Sindicatos convenientes instituíram em 11/08/2003, no âmbito sindical, uma Comissão de Conciliação Prévia, objetivando a conciliação dos conflitos individuais de trabalho, nos termos da Lei nº 9958, de 12 de janeiro de 2000.

42. USO DO APARELHO CELULAR PESSOAL DURANTE O HORÁRIO DE TRABALHO

Visando proteger o empregado no desempenho de suas funções, fica proibido o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares durante o horário de trabalho, sob pena de advertências, suspensões e até dispensa por justa causa. Devendo o aparelho ser desligado e guardado no armário pessoal do empregado, sendo a guarda do aparelho de inteira responsabilidade do mesmo.

43. JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva, após esgotarem-se as tentativas de conciliações entre as partes.



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTACIONAMENTOS E GARAGENS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

44. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO


O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial do presente Acordo Coletivo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615, da CLT.

E por estarem justas e acertadas e para que se produza os efeitos jurídicos e legais, assinam as partes, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em 05 (cinco) vias, para fins de registro e arquivamento, na Delegacia Regional do Trabalho.

Rio de Janeiro, 03 de abril de 2025.


Sindicato das Atividades de Garagens, Estacionamentos e Serviços do Estado do Rio de Janeiro

Elenice Yoko Furuya
Vice-Presidente


Sindicato dos Empregados em Estacionamentos e Garagens do Estado do Rio de Janeiro

Gilmar Barbosa
Presidente