

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001406/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/06/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027996/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.174271/2022-71  
DATA DO PROTOCOLO: 14/06/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE UMUARAMA - PR, CNPJ n. 80.902.422/0001-91, neste ato representado(a) por seu e SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE CIANORTE, CNPJ n. 80.909.567/0001-14, 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 maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Hotéis, Restaurantes, Bares, Motéis, Hospedarias, Casas de Cômodos, Churrascaria, Lanchonetes, Café, Sorveterias, Casa de Chá, Buffet, Pizzarias, Alimentação Preparada e Similares, Empregados em Empresas de Turismo, Empregados em Institutos de Beleza e Cabeleiros de Senhoras, Empregados em Empresas de Conservação de Elevadores, Empregados em Boites, Casas de Diversões Balarinas, e Dançarinas, Oficiais Barbeiros ( Inclusive Aprendizes, ajudantes, Manicures, Pedicures, Empregados em Salões, de Cabeleiros Para Homens), Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis em Condomínios, e em Condomínios de Edifícios, Residenciais, Comerciais e Mistos, Lustradores de Calçados Empregados de Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas (Igrejas, Creches, Asilos, Orfanatos, Casas de Menores, Etc), Empregados em Lavanderias e Similares**, com abrangência territorial em **Cianorte/PR**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS:** Fica assegurado a partir de **1º de Maio de 2022**, aos Empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o seguinte Piso Salarial mínimo:

|  |                 |
|--|-----------------|
| <b>PISO SALARIAL MINIMO PARA CATEGORIA</b> | <b>1.545,00</b> |
|--|-----------------|

#### Reajustes/Correções Salariais

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários devidos em maio de 2021, já reajustados pela convenção coletiva de trabalho anterior, serão reajustados em 1º de Maio de 2022 com a aplicação do percentual de **12,2 % (doze virgula dois por cento)**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica assegurado a partir de 1º de maio de 2022, aos empregados que perceba os salários acima do Piso o reajuste de **6% (seis por cento)** sobre o salário anterior.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelos empregadores desde maio de 2021. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade. Os pagamentos dos reajustes deverão ser pagos em 1º de maio de 2022, em folha de pagamento do mês maio de 2022.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caso o salário mínimo Regional ultrapasse o piso salarial da categoria, fica garantido como piso, o salário mínimo regional, acrescido de 12% (doze por cento). Que deverá ser aplicado em 30 (trinta dias), ou seja, 1º de junho de cada ano, caso não tenha sido negociada a nova Convenção Coletiva de Trabalho ou acordo coletivo individual por empresa.

**PARÁGRAFO QUARTA:** Camareiras: considerando a ocupação média do hotel e motel, a camareira ficara responsável pela arrumação efetiva de 15 (quinze) apartamentos por dia, ou seja, diariamente.

## Pagamento de Salário Formas e Prazos

**CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO PAGAMENTO AO NÃO ANALFABETIZADO:** O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 02 (duas) testemunhas.

**CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS DOMINGOS E FERIADOS:** É devida a remuneração em dobro do trabalho realizado nos feriados fixados em Lei Federal, Estadual e Municipal, inclusive aqueles que recaiam nos domingos, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado, também serão considerados feriados os dias de carnaval e de Finados, caso a empresa não remunere em dobro as mesmas deverão conceder 02 dias consecutivos no decorrer da semana. O descanso semanal remunerado deverá ser 01 (um) domingo por mês para os empregados sexo masculino e 02 (dois) domingos para empregadas do sexo feminino.

**CLÁUSULA SÉTIMA - CÓPIA DE RECIBOS DE PAGAMENTO:** Obrigatoriedade de fornecimento pelos empregadores aos empregados, de envelope de pagamento ou contra cheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados.

**CLÁUSULA OITAVA – AMAMENTAÇÃO:** Fica garantido as mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação dos serviços, quando o empregador não cumprir as Determinações do parágrafo §2º do inciso IV, do artigo 389 da CLT, bem como o estabelecido na clausula anterior;

**CLÁUSULA NONA - MULTAS POR ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO:** Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo de salário, na hipótese de atraso no pagamento deste em até 30 (trinta) dias, e de 20% (vinte por cento) por mês de atraso que superar a 30 (trinta) dias.

**CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIOS SUBSTITUIÇÃO:** Ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado substituído na função, sem considerar vantagens pessoais.

### Remuneração DSR

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CÁLCULO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:** Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605 de 05/01/49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

### Descontos Salariais

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DESCONTOS:** Os cheques ou cartões de crédito devolvidos a qualquer título não poderão ser descontados dos empregados, desde que cumpridas às normas escritas pela empresa e de expresso conhecimento do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados que atuarem em funções de caixas, recepcionistas, tesoureiros e outros que manipulem valores da empresa, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo de diferenças apuradas em quebra de caixa. Os 10% (dez por cento) é somente para desconto quando faltar no caixa superior aos 10%, será descontado o que ultrapassar, caso não haja a quebra não será remunerado.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO:** Haverá o pagamento de adiantamento do 13º salário, para todos os empregados, sendo que a primeira parcela será até o dia 30 de novembro de cada ano, e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro.

#### Outras Gratificações

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TAXA DE SERVIÇO:** Fica autorizada as empresas a cobrança de taxa de serviço 10% (dez por cento), conforme determina a lei 13.419 de 13 de março de 2017 § 3º e § 4º, as mesmas que adotarem a cobrança da taxa deverão fazer acordo coletivo de trabalho para rateio firmado com o sindicato profissional.

#### Adicional de Hora-Extra

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS:** As horas extras serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) exceto domingos e feriados, que serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O trabalho realizado em dia de repouso semanal, aí incluídos os feriados, quando não compensados na mesma semana, serão remunerados em dobro.

#### Adicional de Tempo de Serviço

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ANUÊNIO:** Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho a percepção de adicional por tempo de serviço a razão de 1% (um por cento) por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, a partir de 01 de maio de 1986.

#### Adicional Noturno

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO:** À hora noturna terá adicional de 30% (trinta por cento), sendo considerada para efeito desta cláusula à hora trabalhada das 22h00 horas até o final do turno.

#### Auxílio Alimentação

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – REFEIÇÃO:** Fica garantido para aos empregados das empresas que comercializem alimentos preparados, o direito a uma refeição gratuitamente. Ou aquelas empresas que trabalham somente com lanche a mesma deverá fornecer um lanche acompanhado de um refrigerante ou suco:

#### Auxílio Creche

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CRECHES:** Os empregadores propiciarão ou manterão convênios pelo sistema de reembolso com creches para a guarda e assistência dos filhos de seus empregados até o final do período letivo em que a criança completar 6 (seis) anos de idade, de acordo com o inciso XXV do art. 7º da CF/88. Seguro de Vida.

#### Seguro de Vida

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO:** As empresas continuarão a cumprir o Seguro de Vida em Grupo, conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho. Todos os empregados das empresas de Restaurantes, Rotisseries, Churrascarias, Pizzarias, Cantinas, Buffets, Lanchonetes, Chopparias, Pastelarias, Sorveterias, Bares, Bares Dançantes, Danceterias, Boates, Bombonieres, Botequins, Cabarés, Caldos de Cana, Casas de Lanches, Casas de Sucos e Vitaminas, Casas de Chás e Café, Taxi-Girl, Docerias, Leiterias, Salsicharias, Drivens, Casas de Diversões, Hotéis, Motéis, Hotel-Fazenda, Apart-Hotéis, Hospedarias, Dormitórios, Casas de Cômodos, Pensões, Pousadas, Chalés, Aluguéis de Quartos, Pesque e Pague, Empresas que Comercializam Bebidas Alcoólicas ou Alimentação ao Consumidor no Varejo, Alimentação Preparadas, Refeições Coletivas e Conveniadas deverão estar segurados após o envio por parte da Empresa ao Sindicato através do e-mail: [cadastrosvg@proagirbeneficios.com.br](mailto:cadastrosvg@proagirbeneficios.com.br) as seguintes informações sobre todos os empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO BENEFICIÁRIO COM CEP, TELEFONE RESIDENCIAL, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO. As informações acima deverão ser enviadas por e-mail através de planilha padrão, caso não possua solicite-a por e-mail: [cadastrosvg@proagirbeneficios.com.br](mailto:cadastrosvg@proagirbeneficios.com.br).** Estas informações serão o suficiente também para garantir aos seus dependentes legais, o direito ao benefício quando for o caso. O referido seguro tem as seguintes importâncias seguradas:

| SEGURO DE VIDA EM GRUPO  |           |          |          |
|--|-----------|----------|----------|
|  | TITULAR   | CÔNJUGE  | FILHOS   |
| MORTE  | 16.000,00 | 4.800,00 | 3.200,00 |
| MORTE ACIDENTAL  | 16.000,00 | 4.800,00 | NÃO TEM  |
| INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ  | 16.000,00 | 4.800,00 | NÃO TEM  |
| INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ  | 16.000,00 | 4.800,00 | NÃO TEM  |
| DOENÇAS GRAVES: Neoplasia, cardíaca, AVC, cegueira, Glaucoma, Respiratório, Alzheimer, Renal, Parkinson, Esclerose. <sup>1</sup> | 16.000,00 | NÃO TEM  | NÃO TEM  |
| ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ   | 3.000,00  | 3.000,00 | 3.000,00 |
| INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS  | 10.000,00 | NÃO TEM  | NÃO TEM  |
| 4 SORTEIOS MENSAIS   | 500,00    | NÃO TEM  | NÃO TEM  |

|  |          |         |         |
|--|----------|---------|---------|
| ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDENCIA EM CASO DE IPA ATÉ | 2.000,00 | NÃO TEM | NÃO TEM |
|--|----------|---------|---------|

**Atenção:** Quando ocorrer uma MORTE ACIDENTAL os valores das coberturas: Morte e Indenização especial por morte acidental se acumulam. A cobertura de morte extensiva aos filhos é válida somente para maiores de 14 anos. Menores de 14 anos, possuem apenas direito a reembolso de funeral, conforme normas da SUSEP, sendo assim não caberá indenização para estes casos.

Em caso de suicídio o segurado precisará ter no mínimo 24 meses de contribuição no seguro para recebimento da indenização.

**Em caso de indenização paga por Doenças Graves, o segurado será excluído da apólice. As coberturas de Doenças Graves e Morte (Básica) em nenhuma hipótese se acumulam. A cobertura de Doenças Graves engloba as seguintes doenças:**

**CÂNCER (NEOPLASIA):** É a doença caracterizada pela presença de um tumor maligno (crescimento descontrolado de células malignas com disseminação e invasão dos tecidos). O termo Câncer também inclui leucemia e doenças malignas do sistema linfático. O diagnóstico de Câncer deve ser confirmado pela evidência histológica de malignidade por oncologista ou patologista.

**PROCEDIMENTOS PARA REGULAÇÃO DOS SINISTROS:**

- com metástase à distância (decorrente da disseminação do câncer para outros órgãos);
- em tratamento paliativo.

**INFARTO AGUDO DO MIOCÁRDIO (DOENÇAS CARDÍACAS):** Necrose (morte celular) de parte do músculo cardíaco em consequência de fluxo sanguíneo inadequado, diagnosticado por cardiologista e comprovado por meio de exames complementares. O diagnóstico será baseado nos seguintes critérios: história de dor precordial típica, alterações eletrocardiográficas específicas de isquemia e aumento das enzimas cardíacas.

**PROCEDIMENTOS PARA REGULAÇÃO DOS SINISTROS:**

- com insuficiência cardíaca de Classe Funcional III ou IV conforme a *New York Heart Association* (NYHA), apesar da terapêutica;
- com fração de ejeção de ventrículo esquerdo menor ou igual a 40% (fórmula de *Teichholz*).

**ACIDENTE VASCULAR CEREBRAL – DERRAME (AVC):** Isquemia cerebral (diminuição ou interrupção do fluxo sanguíneo em áreas do cérebro) e/ou hemorragia intracraniana, que produz seqüela neurológica definitiva, comprovada após seis meses da data do diagnóstico.

**INSUFICIÊNCIA RENAL CRÔNICA (DOENÇAS RENAIS):** Estágio final da doença renal, caracterizada pela perda funcional de ambos os rins, diagnosticada por nefrologista, que necessita de diálise peritoneal, hemodiálise e/ou transplante renal.

**PROCEDIMENTOS PARA REGULAÇÃO DOS SINISTROS:**

- com *clearance* de creatinina menor que 15 ml/min;
- com terapia renal substitutiva (hemodiálise ou diálise peritoneal) permanente.

**CEGUEIRA (PERDA DE 80% OU MAIS DE VISÃO BILATERALMENTE):** Ocorrência de cegueira legal decorrente de acidente ou doença. Considera-se como cegueira legal a acuidade visual igual ou inferior a 20/200 no melhor olho com a sua melhor correção e/ou campo visual igual ou inferior a 20 graus em seu melhor olho.

**DOENÇA DE ALZHEIMER:** Doença degenerativa do cérebro que produz a perda das habilidades de pensar, raciocinar e memorizar, afetando as áreas da linguagem, produzindo alterações no comportamento. A caracterização da cobertura se dará mediante diagnóstico feito por neurologista e mediante a comprovação da necessidade do auxílio ao Segurado por outra pessoa para realização de atividades cotidianas, incluindo a alimentação e higiene.

**ESCLEROSE MÚLTIPLA:**Doença que acomete o sistema nervoso central, lenta e progressivamente e que promove uma destruição da bainha de mielina que recobre e isola as fibras nervosas. A caracterização da cobertura se dará mediante diagnóstico feito por neurologista e mediante a comprovação da necessidade do auxílio ao Segurado por outra pessoa para realização de atividades cotidianas, incluindo alimentação e higiene.

**DOENÇA (MAL) DE PARKINSON:**Doença degenerativa do sistema nervoso central, lenta e progressiva, caracterizada pela perda de neurônios em uma região específica do cérebro, que produz a diminuição de dopamina, alterando os movimentos chamados extrapiramidais (não voluntários).

**PROCEDIMENTOS PARA REGULAÇÃO DOS SINISTROS:** - tremor: hipercinesia, predominantemente postural, rítmica e não intencional, que diminui com a execução de movimentos voluntários e pode cessar com o relaxamento total; - rigidez muscular: sinal caracterizado e eventualmente dominante, acompanha-se de exagero dos reflexos tônicos de postura e determina o aparecimento de movimentos em sucessão fracionária, conhecidos como “sinal da roda dentada”; - oligocinesia: diminuição da atividade motora espontânea e consequente lentidão de movimentos.

**SORTEIO:** Todos os empregados segurados ativos concorrerão a 4 sorteios **R\$ 500,00 (quinhentos reais)**, em 4 (quatro) vezes ao mês, aos sábados (no mês que tiver 05 sábados, o sorteio aconteceu a partir do segundo), através da Loteria Federal, pelo número constante no certificado individual do seguro de vida e/ou acidentes pessoais expedido pela seguradora. Este benefício é válido somente para os beneficiários ativos e adimplentes. Caso o sorteado esteja na condição de inadimplência e/ou inativo, o prêmio será garantido pela empresa empregadora que descumpriu a presente cláusula. A divulgação de sorteados será informada por email ao sindicato. Quando o empregado é contemplado com o benefício do sorteio e o mesmo veio a falecer, o prêmio de sorteio poderá ser pago ao inventariante mediante apresentação de autorização judicial. Na hipótese de o participante contemplado falecer, o prêmio será entregue ao respectivo espólio, na pessoa do seu inventariante, mediante apresentação de autorização judicial.

**ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR:** Extensiva aos filhos de até 21 anos ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. O serviço ofertado é de assistência, portanto, o serviço deve ser acionado através da central – **0800 6385433 (Demais cidades do Estado) ou 3003-5433 (Capital)**, solicite apresentando o CPF do titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento. **Caso a opção seja reembolso das despesas, o valor comprovado será descontado da cobertura de morte.**

**ADAPTAÇÃO DE CASA/VEICULO:** Garante o reembolso das despesas havidas com a adequação da residência habitual do segurado ou em seu veículo particular, limitado ao valor do capital segurado contratado para esta garantia, caso o segurado titular do seguro venha, por determinação de um médico, necessitar desta alteração e/ou modificação, em virtude de lesão física, causada por acidente pessoal devidamente coberto.

**FILHOS - INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS:** Garante ao responsável legal pelo nascituro o pagamento de uma indenização, em caso de morte do titular, seja natural ou acidental, ocorrida durante o **período gestacional**. Quando o titular for do sexo masculino, a indenização será devida desde que o nascimento do nascituro ocorra até 300 (trezentos) dias corridos a partir da data do óbito do titular. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida igualmente entre o número de filhos, respeitada apresentação da documentação necessária e o limite contratado para esta cobertura.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É de inteira responsabilidade da empresa empregadora o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso a empresa esteja em atraso com qualquer boleto por mais de 30 dias, com isso terão seus empregados excluídos da apólice. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados, a inclusão dos admitidos a cada mês e a exclusão dos empregados no mês de demissão (atualização mensal), junto ao SINDICATO. As informações dos empregados admitidos e ou demitidos deverão ser informadas até o dia 25 de cada mês (caso o dia 25 não seja dia útil, o envio deverá ser antecipado, ou seja, no último dia útil que antecede o dia 25) para emissão e ou baixa do Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais. Lembre-se que, essas informações precisam ser atualizadas junto à seguradora para não prejudicar a indenização em caso de sinistro. A empresa não está isenta de nos enviar as admissões e ou demissões caso tenha feito a homologação no SINDICATO ou caso tenha informado ao departamento de sinistro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A não informação por parte da empresa empregadora dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia de cada mês, para inclusão e utilização no referido benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, **R\$ 17,92 (dezessete reais e noventa e dois centavos)**, ou seja, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o benefício ao empregado e prejudicou tanto sua utilização

quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A Seguradora determina que os empregados aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro; **caso os afastados por doença já estejam segurados os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal, continuando segurados normalmente.**

Os empregados que tem idade superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independentemente da idade. No caso dos afastados por doença, após a inclusão, a instituição ficará responsável pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos, no período em que estiverem afastados por doença; ao retornarem ao trabalho, terão descontados em seus salários os valores pagos pela empresa empregadora. Caso o empregado tenha trabalhado na empresa no mínimo um dia, deverá ser descontado o seguro de vida dele e ficará segurado até o último dia do mês do desconto, sendo assim o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês segurado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, a empresa deverá proceder ao pagamento, dos **R\$ 8,96 (oito reais e noventa e seis centavos)** por cada empregado, através de boleto bancário enviado **mensalmente via e-mail**, desde que a empresa atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 25 de cada mês. Caso o dia 25 não seja dia útil, o envio deverá ser antecipado, ou seja, no último dia útil que antecede o dia 25. Caso a empresa empregadora não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: [\(31\) 3442-1300](tel:3134421300) ou e-mail: [cobrancasvg@proagirbeneficios.com.br](mailto:cobrancasvg@proagirbeneficios.com.br). **Caso o valor do boleto esteja divergente, favor entrar em contato imediatamente, até no máximo o dia do vencimento original (padrão), ou seja, dia 10. Ultrapassando essa data o boleto deverá ser pago conforme enviado.**

**PARAGRAFO QUINTO:** Os benefícios desta cláusula, em nenhuma hipótese poderão ser inferiores às garantias acima estipuladas.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal descrito no corpo do boleto, imputável às Empresas.

**PARÁGRAFO SETIMO:** Para ter direito aos serviços oferecidos na cobertura de Assistência Funeral ligue antes de qualquer providencia para **0800 6385433 (Demais cidades do Estado) ou 3003-5433 (Capital)**, solicite apresentando o CPF do titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento. Cabe ao beneficiário acionar pelo telefone 0800 6385433 a assistência, no momento do sinistro, para que haja cobertura integral prevista em CCT. No entanto, quando não observado o procedimento para acionar a assistência funeral, o reembolso das despesas será efetuado pela seguradora, que deduzirá o valor gasto, devidamente comprovado por nota fiscal, da cobertura por morte.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Cada segurado receberá um Certificado Individual do Seguro de Vida e/ou Acidentes Pessoais expedido pela seguradora em até **60 dias do envio da listagem pela empresa empregadora**, caso não tenha recebido favor nos requisitar via e-mail: [cadastrsvg@proagirbeneficios.com.br](mailto:cadastrsvg@proagirbeneficios.com.br).

**PARÁGRAFO NONO:** A seguradora determina que os empregados não podem ser incluídos duas vezes na mesma apólice, ou seja, duas vezes no mesmo seguro de vida em grupo, caso o empregado trabalhe em duas empresas que nós representamos. Caso aconteça um sinistro de morte (natural ou acidental) do empregado, e o seu cônjuge trabalhe na mesma empresa ou em alguma outra empresa que o SINDICATO representa, a seguradora não irá efetuar o pagamento de duas indenizações; a seguradora irá pagar apenas um benefício, ou seja, de morte do titular. Favor entrar em contato com o SINDICATO, pois só assim saberemos desta situação e tomaremos as devidas providências antes de qualquer fatalidade.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** É necessário que o empregador, através da sua área própria (departamento de pessoal), tenha em seus arquivos o “formulário apropriado para designações dos beneficiários”, ou seja, o Termo de Nomeação e/ou Alteração de Beneficiários; termo que foi enviado juntamente com o seu certificado individual. O mesmo deverá estar totalmente preenchido, assinado pelo segurado e arquivado na empresa. Quando houver algum sinistro este documento deverá acompanhar o restante das documentações para a liquidação do Seguro de Vida em Grupo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** O presente Seguro de Vida aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário e etc.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – INADIMPLÊNCIA:** A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a **30 dias do vencimento original** acarretará a suspensão de todos os segurados, cônjuges e

herdeiros. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a Empresa Empregadora esteja inadimplência. **Após a quitação de toda a pendência a instituição deverá enviar a lista atualizada para reinclusão.** Com a suspensão da utilização por inadimplência, a empresa será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve segurado, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta, o que não isenta à empresa da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO:** Para garantia do Seguro de Vida é necessário o cumprimento por parte da Empresa Empregadora (envio da listagem nos prazos estipulados e os pagamentos conforme cláusulas do seguro de vida).

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO:** O Seguro de Vida em Grupo é assegurado a todos empregados da categoria. Cada empresa Empregadora deverá possuir adesão formal do empregado quando realizar cadastrado no seguro de vida.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO:** Em caso de sinistro, para análise e deferimento da indenização segurada é necessário o envio da documentação obrigatória solicite-a por e-mail: [sinistro@proagirbeneficios.com.br](mailto:sinistro@proagirbeneficios.com.br) Após estar munido de toda a documentação favor enviar à Administradora para que possamos dar continuidade ao processo junto a seguradora.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO:** A empresa empregadora, por liberalidade, poderá incluir seus voluntários no benefício Seguro de Vida, estando ciente que, quando houver sinistro, deverão comprovar o vínculo de voluntariado, sob pena de ser responsabilizada pelo valor integral da indenização garantida nesta clausula.

**PARÁGRAFO DECIMO SETIMO:** Caso a empresa fique inadimplente e tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a 71 anos e/ou que esteja afastado, o mesmo não poderá ser reincluído no seguro de vida, mesmo que a empresa regularize suas pendências. **Os demais empregados não afastados serão reincluídos após o envio da listagem completa; lembrando que, caso ocorra algum sinistro, a responsabilidade pela indenização do empregado afastado será da Empresa Empregadora.**

**PARÁGRAFO DECIMO OITAVO:** As empresas que oferecem seguro de vida aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta clausula, desde que comprovem que as coberturas e vantagens contratadas não sejam inferiores e/ ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta clausula, bem como a parte do trabalhador não seja maior do que o valor aqui estabelecido, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do seguro de vida oferecido, a empresa deve enviar a administradora, pelo e-mail: [cadastrsvg@proagirbeneficios.com.br](mailto:cadastrsvg@proagirbeneficios.com.br) cópia do contrato ou proposta com o prestador, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o ultimo boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e a lista dos empregados beneficiários, especificar qual percentual ou custo pago pelas partes (empregado e empregador), e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Fica estipulado que as empresas empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou de envio de permanência, a cada data base.

**PARÁGRAFO DECIMO NONO:** Caso o segurado ou beneficiário não proceda à abertura no sinistro no prazo prescricional previsto no artigo 206 do Código Civil, prescreverá seu direito de fazê-lo.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO:** Fica facultado às empresas conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque dos mesmos, conforme estipulado no parágrafo segundo da cláusula "PISO DA CATEGORIA" da CCT vigente.

### Outros Auxílios

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BEM ESTAR SOCIAL - BEM ESTAR SOCIAL:** Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos empregados e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Conforme definido ficou estabelecido a contratação do plano OURO com as seguintes condições:

| BENEFÍCIOS                                 | VALOR          | PARC | DESCRIÇÃO  |
|--|----------------|------|--|
| KIT NATALIDADE                             | R\$ 450,00     | -    | Nascimento de filho(a) da empregada titular.   |
| CESTA BÁSICA                               | R\$ 500,00     | 1    | Afastamento por doença por período superior a 60 dias.   |
| COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO | R\$ 1.000,00   | 1    | Afastamento por doença por período superior a 90 dias.   |
| REEMBOLSO CRECHE                           | R\$ 600,00     | 1    | Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.   |
| CASAMENTO                                  | R\$ 900,00     | 1    | Em caso de casamento do titular.   |
| APOSENTADORIA                              | R\$ 2.000,00   | 1    | Aposentadoria do titular.  |
| REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR                 | Até R\$ 500,00 | 1    | Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).                     |
| ASSISTÊNCIA TELEORIENTAÇÃO - ALÔ SAÚDE     | -              | -    | Assistência realizada por profissionais enfermeiros por WhatsApp ou plataforma similar, para teleorientação a pacientes com ou sem sintomas. |
| ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL                    | -              | -    | Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.   |
| ASSISTÊNCIA FITNESS                        | -              | -    | Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.  |
| ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA                    | -              | -    | Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.   |
| ASSISTÊNCIA JURÍDICA                       | -              | -    | Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).  |
| CLUBE DE VANTAGENS                         | -              | -    | Rede nacional de descontos.  |
|  |                |      |  |

#### COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES

| BENEFÍCIOS  | VALOR                             | DESCRIÇÃO  |
|---|-----------------------------------|--|
| MORTE ACIDENTAL – MA                                | R\$ 5.000,00                      | Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.       |
| DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA | Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada | Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos. |
| 4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)                  | R\$ 500,00                        | Valores líquidos de Imposto de Renda.  |

#### ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS

| BENEFÍCIOS                            | VALOR            | PARC | DESCRIÇÃO   |
|---------------------------------------|------------------|------|---|
| REEMBOLSO DE RESCISÃO                 | Até R\$ 2.000,00 | 1    | Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.      |
| CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL              | R\$ 1.000,00     | 1    | Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário. |
| LICENÇA-PATERNIDADE                   | R\$ 450,00       | 1    | Licença do empregado titular.   |
| LICENÇA-MATERNIDADE                   | R\$ 600,00       | 1    | Licença da empregada titular.   |
| AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO | R\$ 1.500,00     | 1    | Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.  |
|                                       |                  |      |   |

#### COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS

| BENEFÍCIOS                                      | VALOR            | DESCRIÇÃO  |
|---|------------------|--|
| RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL | Até R\$ 2.000,00 | Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos. |
|   |                  |  |

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificados, bem como demais informações do benefício estarão disponíveis pelo portal, que deverá ser acessado pelo endereço: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal).

O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, estará disponível no acesso de cada empregador pelo portal.

Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de R\$ 22,45 (vinte e dois reais e quarenta e cinco centavos) por empregado. O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados.

O Empregador deverá efetuar o pagamento, através de boleto bancário enviado previamente pela Administradora por e-mail, até o dia 10 do mês subsequente à inclusão do empregado para exercício do benefício.

Eventuais alterações na tabela contratada bem como reajuste do benefício, quando houver, serão válidas a partir no mês subsequente ao registro de novo instrumento coletivo ou por termo aditivo a esta CCT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** I – O Empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no próprio mês do envio destes dados.

II - Para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

III – Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e vigência do benefício.

**PARÁGRAFO QUARTO:** I - Para garantia das coberturas e assistências contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para a garantia do benefício.

II - No caso de trabalhadores afastados antes do início do Bem-Estar Social, o Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades.

III - No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

IV - Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que o Empregador deverá informar a demissão no prazo correto.

V - O presente benefício, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

VI - Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora contratada, o mesmo estará disponível no Portal do Cliente.

**PARÁGRAFO QUINTO:** I - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício.

II - Após a quitação de todas as pendências, o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência.

III - Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização.

IV - Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta o empregador da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**PARÁGRAFO SEXTO:** I – Os empregadores que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: sethosuu@gmail.com, cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O empregador deverá ler e dar seu aceite ao Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente no ato da contratação ou da recontração deste benefício. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

**PARÁGRAFO OITAVO:** I - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

II - Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos, devendo ainda este valor ser multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

**PARÁGRAFO NONO - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD):** Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em CCT, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.

Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na CCT, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO:** Todo o acordo individual ou coletivo que altere condições de trabalho, inclusive horário e função, somente terá validade se realizado com a assistência da entidade profissional, nos termos do artigo 468 da CLT.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** O contrato de experiência somente terá validade se celebrado com a data de início datilografada e assinatura sobre a referida data e, anotada a sua celebração na CTPS em 48h00 (quarenta e oito) horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregador entregará cópia do contrato de experiência, mediante recibo, no ato da assinatura.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica convencionado que o contrato de experiência poderá ser celebrado com prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado de 45 (quarenta e cinco) dias para mais 45 (quarenta e cinco) dias.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA READMISSÃO:** Readmitido o empregado no prazo de 01 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE MENORES, APOSENTADOS, COOPERATIVADO E EMPRESA INTERPOSTA:** É proibida a admissão de menores ao trabalho mediante convênio de empresas com entidades assistenciais, sem a formalização do contrato de trabalho, bem como a contratação de aposentados sem o devido registro ou por meio de cooperativa de trabalho, sob quaisquer hipóteses. Desligamento/Demissão.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DA CTPS:** As empresas ficam obrigadas a procederem às anotações na Carteira de Trabalho, do salário reajustado e dos percentuais de comissão, quantidade de pontos hoteleiros quando cobrada a taxa de serviço constando ainda às funções efetivamente exercidas pelo empregado quando cumulativas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CÓPIAS DE DOCUMENTOS:** Os empregadores fornecerão aos seus empregados cópias de todos os documentos por ele assinados.

#### **Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS:** Na rescisão contratual fica os empregadores obrigados a pagar as verbas rescisórias, fornecer cópia da rescisão e dar baixa na CTPS no prazo legal. Caso o empregado não compareça na empresa ou local determinado para homologação nesse prazo, esta comunicará o fato por escrito, em 48h00 (quarenta e oito) horas à entidade profissional, ficando a importância relativa à rescisão a disposição do empregado desligado, em poder do empregador. Caso o empregado compareça e o empregador não pague no prazo estipulado sofrerá multa diária de 5% (cinco por cento) do valor devido, exclusivamente sobre as verbas rescisórias, independentemente da multa prevista em lei.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Cumprido ou dispensado do cumprimento do aviso prévio no ato da homologação da rescisão de contrato, os empregadores deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao sindicato profissional e pagar as verbas devidas, nos prazos dos parágrafos 6º letras "A" e "B" do artigo 477 da CLT. Neste mesmo prazo o empregador deverá fazer a entrega ao empregado, dos documentos para saque do FGTS - chave de conectividade e os formulários para seguro desemprego, sob as penas da aplicação da multa do parágrafo 8º, do dispositivo legam antes mencionados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, o empregador entregará ao empregado o extrato de conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado;

**PARÁGRAFO QUARTO:** A assistência a homologação de rescisão de contrato pelo sindicato obreiro, só será formalizada quando da apresentação pelo empregador dos seguintes documentos: a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em (cinco) vias; b) Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas; c) Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão com uma via para o sindicato; d) Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis; e) Extrato para fins rescisórios atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato; f) Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do [art. 18 da Lei nº 8.036](#), de 11 de maio 1990, e do [art. 1a da Lei Complementar nº. 110](#), de 29 de junho de 2001; g) Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido; h) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações; i) Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação; j) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; k) Prova bancária de quitação, quando for o caso; l) Chave

de Conectividade; m) Cópias da RAIS do período do contrato de trabalho do empregado ou dos últimos cinco anos; n) O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) do empregado; o) Outros documentos estabelecidos por lei, e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego. p) A empresa deverá comunicar por escrito e contra-recibo, ao empregado, o local e hora da homologação.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO:** Assegurar-se que os trabalhadores fiquem com o direito nas rescisões de contrato de trabalho por tempo indeterminado, em que não houve opção pelo FGTS, de iniciativa ou imotivadas pelo empregador os recebimentos de 1/12 (um doze avos), por mês de serviço na empresa, mesmo que não complete os doze meses de serviço, desde que não tenha havido o recolhimento pelo Decreto Lei 66.819/70. As rescisões de contrato de trabalho deverão ser obrigatoriamente homologadas pela entidade profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As verbas independente e cumulativamente com as multas retro deverão ser pagas devidamente atualizadas, monetária e diariamente, desde a data em que eram devidas até a data do efetivo pagamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No ato da homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho do empregado, as empresas deverão apresentar cópias das Guias de Recolhimento da Contribuição Sindical – GRCS, referente aos empregadores e empregados, dos últimos 03 (três) anos, e cópia das guias da Reversão Patronal dos últimos 02 (dois) anos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O prazo para assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho previsto no Art. 477, Parágrafo Primeiro da CLT, fica reduzido para 06 (seis) meses.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA:** Os empregadores que demitirem empregados por justa causa se obrigam a informar a estes, por escrito, o enquadramento legal do motivo da dispensa, indicando as alíneas do art. 482 da CLT correspondentes ou a cláusula violada desta convenção, sob pena de, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – o sindicato obreiro não poderá se opor à homologação das rescisões que lhe forem apresentadas, caso o empregado concorde com os valores expressos. Caso haja discordância deverá o sindicato obreiro apor a devida ressalva no verso do termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT).

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**  
**COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DEMISSÃO:** O empregador deverá comunicar por escrito e previamente ao empregado os fatos que motivaram sua despedida por justa causa, sob pena de nulidade da mesma.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESOCUPAÇÕES DO IMÓVEL:** Os empregados que residirem em imóvel do empregador, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, deverá promover a desocupação dentro de um prazo máximo de 30 (trinta) dias.

#### **Aviso Prévio**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO E GARANTIAS:** Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de Trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, horário ou qualquer outra alteração sob pena de rescisão imediata do contrato.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O aviso prévio do empregador para dispensa do empregado será por escrito e declarará se deverá ou não ser trabalhado, sob pena de nulidade;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado despedido sem justa causa no caso de obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo o mesmo manifestar por escrito seu interesse;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregador deverá, por ocasião do aviso prévio, esclarecer ao empregado sobre sua opção de redução da jornada de duas horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou dispensa do trabalho nos últimos 07 dias do aviso prévio, de 30 (trinta) dias, acolhendo na oportunidade a preferência do empregado;

**PARÁGRAFO QUARTO:** No aviso prévio com cópia para o empregado, o empregador deverá indicar o dia, hora e local onde o empregado deverá comparecer para o recebimento das Verbas rescisórias, sob pena de não poder alegar a ausência do empregado no prazo legal;

**PARÁGRAFO QUINTO:** O aviso prévio quando concedido pelo empregador ou reconhecido em juízo em favor do empregado terá uma variação de 30 a 90 dias, conforme o tempo de serviço na empresa. A proporcionalidade

aplica-se apenas em benefício do empregado, O aviso prévio superior a 30(trinta) dias, deverá ser indenizado pelo empregador.

| <b>TEMPO DE SERVIÇO</b> | <b>DIAS DE AVISO</b> | <b>TEMPO DE SERVIÇO</b> | <b>DIAS DE AVISO</b> |
|-------------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|
| 00 anos                 | 30                   | 11 anos                 | 63                   |
| 01 anos                 | 33                   | 12 anos                 | 66                   |
| 02 anos                 | 36                   | 13 anos                 | 69                   |
| 03 anos                 | 39                   | 14 anos                 | 72                   |
| 04 anos                 | 42                   | 15 anos                 | 75                   |
| 05 anos                 | 45                   | 16 anos                 | 78                   |
| 06 anos                 | 48                   | 17 anos                 | 81                   |
| 07 anos                 | 51                   | 18 anos                 | 84                   |
| 08 anos                 | 54                   | 19 anos                 | 87                   |
| 09 anos                 | 57                   | 20 anos                 | 90                   |
| 10 anos                 | 60                   | X                       | X                    |

**PARÁGRAFO SEXTO:** O prazo do aviso prévio conta-se excluindo o dia da notificação e incluindo o dia do vencimento, e contagem do período será feita independentemente de o dia seguinte ao da notificação ser útil ou não, como do horário em que foi feita a notificação no curso da jornada, nos termos da Portaria nº 04 do TEM, art. 132 do CC; e súmula nº 380 do TST.

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

##### **Qualificação/Formação Profissional**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS:** Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

##### **Normas Disciplinares**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – CELULARES:** Fica vedado o uso de celulares particulares dentro do recinto de trabalho e no horário de trabalho, exceto em caso de emergência ou sob autorização da empresa.

**PARAGRAFO UNICO:** Para ser cumprida a clausula acima, a empresa deverá manter um compartimento com chave ou cadeado para que sejam guardados os aparelhos celulares e os pertences pessoais dos empregados no início da jornada e retirados apenas ao término da jornada de trabalho na empresa, salvo em condições já descritas anteriormente nesta clausula. Em caso de descumprimento os empregados poderão ser penalizados de acordo com o artigo 482 da CLT.

##### **Estabilidade Geral**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DATA-BASE    ESTABILIDADE:** Fica vedada a dispensa de empregado nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria.

**PARÁGRAFO UNICO:** Fica vedado o comunicado ou dar aviso prévio no período de 01/04 a 30/04, nos 30 (trinta) dias que antecede a data base, não poderá haver nenhuma dispensa caso aja será indenizado com 01 (um) piso salarial da categoria, independente de projeção.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS    ESTABILIDADE:** Fica garantida a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, após o retorno das férias, exceto se for dispensado por justa causa, devidamente comprovada.

##### **Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GESTANTE    ESTABILIDADE:** Fica assegurada a empregada gestante, a estabilidade provisória desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, conforme previsto em Lei.

##### **Estabilidade Serviço Militar**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SERVIÇO MILITAR ESTABILIDADE:** Fica assegurada a estabilidade do convocado desde o alistamento até que complete 19 (dezenove) anos de idade, salvo se houver convocação, quando esta garantia fica assegurada até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar, tiro de guerra.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE - DECORRÊNCIA DE AFASTAMENTO:** Fica fixada em 12 (doze) meses, após o seu retorno à empresa, a estabilidade provisória do empregado que sofrer acidente de trabalho e, de 60 (sessenta) dias após o seu retorno à empresa, do empregado que ficar aos cuidados do Instituto Nacional de Seguridade Social, sob qualquer outra forma de auxílio que o afaste do serviço.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA DEFINITIVA ESTABILIDADE:** O empregado que esteja com 36 (trinta e seis) meses faltando para sua aposentadoria definitiva, só poderá ser demitido por justa causa ou por extinção da empresa.

#### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS:** A jornada de trabalho será de 44h00 (quarenta e quatro) horas semanais, independente da jornada diária sendo que a diminuição ou aumento da carga Horária diária serão compensados posteriormente, desde que compensados no prazo de 120 (cento e vinte) dias.

**PARÁGRAFO UNICO:** Para o cumprimento desta clausula a empresa deverá fazer acordo coletivo de trabalho com o Sindicato profissional conforme estabelece artigo 612 da CLT.

##### **Prorrogação/Redução de Jornada**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA:** Para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, fica estabelecida a possibilidade de celebração de acordo com assistência da entidade sindical.

##### **Compensação de Jornada**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO PARA JORNADA - 12X36:** Os empregadores, mediante acordo coletivo de trabalho, poderão estabelecer com os seus empregados, jornada de trabalho de 12 horas consecutivas por 36 horas de descanso, para o período diurno ou noturno, totalizando 36h00 horas semanais, na qual, por força da compensação existente não serão devidas horas extras a exceção das eventuais excedentes há 36h00 horas semanais que serão pagas com o adicional convencional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Considerando suas peculiaridades, quando adotado o regime de 12 X 36 os domingos trabalhados estarão compensados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O regime descrito nesta cláusula não terá nenhuma eficácia se não for estabelecido mediante acordo coletivo devidamente subscrito pelo Sindicato Profissional.

##### **Intervalos para Descanso**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALOS PARA REFEIÇÕES:** Os horários para refeições e descanso, somente poderão exceder a duas horas, desde que respeitados os preceitos do art. 71 da CLT, com assistência do sindicato dos empregados.

##### **Controle da Jornada**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE REGISTRO DE PONTO:** Sob pena de nulidade, os cartões Livro Ponto ou ponto eletrônico quando instituídos pela empresa, deverão ser efetivamente marcados e assinados digitalmente pelos empregados, não se admitindo a participação de empregados da portaria ou departamento de pessoal, que no máximo, fornecerão o documento ao empregado.

##### **Faltas**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO:** Além das faltas previstas em lei, são consideradas ausências legais remunerados os dias que o empregado faltar ao serviço nas seguintes ocorrências:

a) O empregado que contrair núpcias ou tiver falecido o cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada em sua CTPS como sua dependente econômica, terá direito a faltar até quatro (04) dias;

b) Nascimento de filho (a), por até seis (06) dias (Licença Paternidade), nos termos da Lei 13.257/2016.

c) Para acompanhar o (a) cônjuge, companheiro (a), pais quando dependentes ou filhos com idade até 14 (quatorze) anos, em caso de internação hospitalar, mediante comprovação, por até (09) nove dias corridos, ressalvando-se que a ausência será para somente um empregado (a) por família.

d) Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando, desde que comprovadamente decorrerem da prestação de exames, ENEM, ENAD;

**PARAGRAFO UNICO:** Em todas as ausências acima, não haverá prejuízo do salário e seus reflexos.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÕES DE HORÁRIO DE ESTUDANTE:** Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela citada prorrogação.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÕES DE FÉRIAS:** As empresas comunicarão aos empregados a data de início das férias por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INÍCIO DAS FÉRIAS:** O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou parciais, deverá ser sempre no dia imediatamente posterior ao domingo, feriado ou descanso semanal remunerado, salvo quando iniciadas no primeiro dia útil do mês. O pagamento das férias e adicionais deverão ser efetuados 02 (dois) dias antes do início das férias.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias incluindo o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** O empregado que vai entrar em gozo de férias deve receber a respectiva remuneração até dois dias antes do início do descanso. Se o pagamento ocorrer após esse prazo, mesmo que o empregado tenha usufruído do descanso será devido o pagamento em dobro do valor das férias, inclusive o terço constitucional.

#### **Remuneração de Férias**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS:** Na cessação do contrato de trabalho, desde que não tenha sido demitido por justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais à base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias, a qual será sempre acrescida com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do Art. 144 da CLT.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – ASSENTOS:** Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho, para que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimento a clientes.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SEGURANÇAS DO EMPREGADO:** Equipamentos de Segurança LIMPEZA EXTERNA - Os (as) empregados (as) não poderão ser incumbidos da limpeza externa das janelas e fachadas, exceto das existentes do andar térreo e daquelas que possam ser alcançadas através de dispositivos apropriados, sem necessidade de andaimes ou escadas.

## **Uniforme**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – UNIFORMES:** As empresas ficam obrigadas a fornecerem uniformes gratuitamente, quando exigido o seu uso.

## **CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CIPAS - SUPLENTES - GARANTIA DE EMPREGO:** Nos termos do Enunciado da Súmula nº. 339 e Precedente Normativo nº. 52, ambos do Tribunal Superior do Trabalho, o suplente da CIPA goza de garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT da Constituição da República de 1988. Exames Médicos.

## **Exames Médicos**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS:** Os exames médicos realizados quando da admissão e outros momentos determinados por Lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICOS:** Fica convencionado que os atestados médicos passados por médicos e dentistas de Clínicas com que o Sindicato dos Empregados mantém convênio, terá validade para justificar e abonar faltas por motivo de enfermidade perante os empregadores.

## **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES OU PARTURIENTES:** Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de Acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

## **Primeiros Socorros**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ESTOJO PARA PRIMEIROS SOCORROS:** As empresas manterão no local de serviço, estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – SINDICALIZAÇÃO:** As empresas facilitarão a sindicalização de seus empregados, concedendo intervalo e local para reuniões de esclarecimentos para seus empregados referente a sindicalização.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇAS DIRIGENTES SINDICAL:** Os empregadores se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados Dirigentes Sindicais que não estejam licenciados a serviços do Sindicato Profissional, quando participarem de encontros, reuniões, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada pelo Sindicato com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DELEGADO SINDICAL:** Prerrogativas de dirigente sindical ao empregado delegado Sindical. Os empregadores obrigam-se a conceder todas as garantias e prerrogativas de dirigente sindical ao empregado delegado sindical.

### **Acesso a Informações da Empresa**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS:** Ficam as empresas obrigadas a entregar ao Sindicato dos Empregados e ao Sindicato Patronal, uma via da RAIS – Relação Anual de informações Sociais completa no prazo de 30 (trinta dias) após a entrega no Órgão competente, e cópias do Contrato Social e Alterações havidas.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÕES DOS ADMITIDOS E DEMITIDOS:** As empresas entregarão, desde que solicitados, ao sindicato profissional, cópias das relações dos empregados admitidos e demitidos.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RAIS RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS:** Ficam as Empresas obrigadas a entregar no Sindicato profissional e no Sindicato patronal, uma via da Rais, ou qualquer outro documento que venha substituí-lo, no prazo de 30 (trinta) dias após a entrega no Órgão competente.

### **Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - TAXA CONFEDERATIVA:** Conforme estabelece o ART 8º § 4º da CF, fica aprovado em Assembleia realizada no dia 26/03/2022, a autorização para o desconto da taxa confederativa mensal, para custeio do sistema Sindical, no percentual de 2% (dois por cento) sobre o piso de cada função exercida. Os descontos serão efetuados em folha de pagamento cujo recolhimento deverá ser efetuado pelo empregador até o dia 10 (dez) subsequente ao mês de referência do desconto, sob as penas previstas no art. 600 da CLT.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Para complemento deste Acordo Coletivo de Trabalho tem todo amparo pelo Art. 611 – A. (reforma trabalhista 2017)

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE SINDICAL:** Em atenção ao que preceitua o art. 545 da CLT, os empregadores descontarão de seus empregados a mensalidade devida à Entidade Sindical, conforme estabelece as fichas de Associado. O desconto será efetuado em folha de pagamento cujo recolhimento deverá ser efetuado pelo empregador até o dia 10 (dez) subsequente ao mês de referência do desconto, sob as penas previstas no art. 600 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO: MENSALIDADE SINDICAL-** Para os Associados já contribuintes com a mensalidade sindical deverá ser descontado o percentual de 2% (dois por cento) sobre o piso salarial de cada empregado de acordo com a função exercida conforme aprovado em Assembleia no dia 26/03/2022. Obs. Os associados mensalistas ficam isentos da taxa confederativa.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Para complemento deste Acordo Coletivo de Trabalho tem todo amparo pelo Art. 611 – A. (reforma trabalhista 2017)

**PARAGRAFO TERCEIRO: CARTA SE OPONDO AO DESCONTO –** Se o empregado não encaminhar a carta de oposição em 03 (três) vias ao sindicato e o empregador não efetuar o desconto, o empregador assumirá o ônus passando a ser o devedor.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - TAXA ADMINISTRATIVA MENSAL PELA EMPRESA:** Fica Acordado entre a Empresa e o Sindicato dos Empregados uma taxa administrativa mensal por parte da Empresa no valor de R\$ 100,00 (cem reais) mensais, para o custeio administrativo Sindical, que serão recolhidos em guias fornecidas pelo Sindicato dos Empregados, sendo o primeiro pagamento no dia 10 de Junho de 2022 e os demais nos meses subsequentes.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL MENSAL:** Conforme deliberado em Assembleia Geral Extraordinária, e considerando o dispositivo no art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, e o art. 513 da CLT, ficam os empregadores obrigados a recolher a contribuição Mensal no valor de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)** por empresa, o valor deverá ser recolhido em favor do SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CIANORTE, em guias fornecidas pela entidade. O vencimento da primeira parcela será em 10 de junho de 2022 e as demais nos meses subsequentes, com vencimento sempre no dia 10 de cada mês.

**PARÁGRAFO UNICO:** Os empregadores ficam obrigados a encaminhar para o Sindicato Patronal o comprovante de recolhimento da contribuição mensal, no prazo de 10 (dez dias) após o vencimento.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS:** As condições de trabalho e salários mais benéficas estabelecidas em contratos individuais e em Acordos Coletivos de Trabalho prevalecerão sobre aquelas previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUTOS PROCESSUAIS:** Ficam deferidos aos sindicatos convenientes, poderes para ajuizar Ação de Cumprimento, na qualidade de substituto processual sem que para tanto, necessite de outorga de procuração pelos interessados. Fica aqui autorizado o Sindicato profissional a propor e representar em ações de cumprimento, todos os componentes da categoria, ainda que individual associados ou não, independentemente de procuração.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA – FORO:** Fica eleita a Justiça do Trabalho, através de sua Junta de Conciliação e Julgamento ou órgão que a representa, como foro, para dirimir as controvérsias sobre a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, seja de interpretação, ou seja, por descumprimento.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA:** Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas, fica os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 02 (dois pisos salarial) da categoria, sempre corrigido a época, por cláusula e/ou empregado, que deverá ser revertido em favor da parte prejudicado, seja o empregado, sejam a Entidades sindicais convenientes. Tal penalidade caberá por Empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela Entidade Sindical, independentemente de outorga ou mandato do empregado ou do empregador.

JESUINO PEREIRA DE OLIVEIRA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE UMUARAMA - PR

CARLOS ROBERTO RUBIO SENES

Presidente

SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE CIANORTE

#### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DE NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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