

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

| | |
|----------------------------|----------------------|
| NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: | PR000954/2023 |
| DATA DE REGISTRO NO MTE: | 19/05/2023 |
| NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: | MR022903/2023 |
| NÚMERO DO PROCESSO: | 19980.133451/2023-69 |
| DATA DO PROTOCOLO: | 18/05/2023 |

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: e Registro n°:

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE UMUARAMA - PR, CNPJ n. 80.902.422/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JESUINO PEREIRA DE OLIVEIRA E SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE CIANORTE, CNPJ n. 80.909.567/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO RUBIO SENES 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 2023 a 30 de abril de 2024 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 2023**, aos Empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o seguinte Piso Salarial mínimo:

| | |
|--|---------------------|
| PISO SALARIAL MINIMO PARA CATEGORIA | R\$ 1.638,00 |
|--|---------------------|

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários devidos em maio de 2022, já reajustados pela convenção coletiva de trabalho anterior, serão reajustados em 1º de Maio de 2023 com a aplicação do percentual de **6 % (seis por cento)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado a partir de **1º de maio de 2023**, aos empregados que perceba os salários acima do Piso o reajuste de **5% (cinco 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 2022. 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 2023, em folha de pagamento do mês maio de 2023.

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 QUARTO: Camareiras: considerando a ocupação média do hotel e motel, a camareira ficará 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 recaem 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 pelo empregador 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 poderá ser descontado 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.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA – 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 SEXTA - 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.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TAXA DE SERVIÇO: Fica autorizada ao empregador 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.

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 Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - O PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente seguro de acidentes pessoais e assistências, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, no valor mensal de R\$ 23,65 (Vinte e Três reais e sessenta e cinco centavos) conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

| ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES | | | |
|--|----------------|----------|--|
| BENEFÍCIOS | VALOR | PARCELAS | 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\$ 15.000,00 | | 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 | PARCELAS | 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:

I - As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a Central dos Benefícios, que será responsável por toda a gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras, que garantirão à toda categoria o PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL.

II - Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve se cadastrar no Portal do Cliente disponível no endereço: www.centraldosbeneficios.com.br/portal, dar o aceite ao TERMO DE ADESÃO na contratação e recontração do benefício para assim, ter pleno acesso ao Sistema Integrado de Benefícios – SIB, bem como demais informações do presente seguro.

III – Toda a movimentação inclusive, será realizada pelo portal SIB, bem como, acesso a serviços de emissão de 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificado e demais informações do benefício.

IV - 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

I - Para garantia das coberturas e assistências contratadas nesta cláusula, o empregador deve arcar integralmente com o custo deste programa efetuando o pagamento do valor estabelecido no parágrafo primeiro e atendendo às demais condições da presente cláusula, não podendo o mesmo efetuar quaisquer tipos de descontos dos empregados.

II - O Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão de empregados afastados no programa. Caso existam trabalhadores, que foram afastados após sua inclusão no referido programa, o Empregador continua responsável pelo pagamento das mensalidades.

III - Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no programa até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que, cabe ao empregador informar a demissão de empregado dentro do prazo previsto no Termo de Adesão assinado pelo Empregador.

IV - O presente programa aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, por período de experiência, temporário entre outras modalidades com previsão na Consolidação das Leis do Trabalho, ou aceitas pela jurisprudência.

V - Após adesão do empregador ao seguro, todos empregados receberão, no e-mail informado pela empresa, login e senha para acesso a plataforma SIB, onde estará disponível seu Certificado Individual expedido pela Empresa Seguradora contratada, juntamente com Manual de Regras e Orientações.-

PARÁGRAFO QUARTO:

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 convenção coletiva de trabalho, 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, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

III - A não informação por parte do empregador dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia do referido mês, para inclusão e utilização do benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o Seguro Bem-Estar Integral 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 QUINTO:

I - Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, desde que fique comprovado que tal prestador, garanta todas as indenizações, bem como os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula através de uma seguradora contratada e, desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, estão desobrigadas de cumprir a presente cláusula com a parceria mencionada.

II - Para análise das condições do benefício mencionado no inciso I, §5º, a ser oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail do Sindicato Profissional: a) cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, b) a relação dos empregados que utilizam o benefício, c) o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível, d) demais documentos que comprovem não existir ônus aos trabalhadores, sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos trabalhadores no benefício contratado.

PARÁGRAFO SEXTO:

I - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os segurados.

II - 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 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 CTT, o que não isenta o Empregador da obrigatoriedade da quitação de pagamento(s) pendente(s).

PARÁGRAFO SÉTIMO:

I - 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.

II – A documentação relativa à abertura do sinistro deverá ser encaminhada para o seguinte e-mail: sinistro@centraldosbeneficios.com.br

III - O Empregador deverá ler o Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

IV - Cada segurado deverá receber um Certificado Individual do seguro de acidentes pessoais e assistências (PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL) expedido pela seguradora em até 60 dias do envio da listagem pelo empregador, o mesmo estará disponível no portal do cliente, após este prazo.

PARÁGRAFO OITAVO – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS:

I - Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em convenção coletiva de trabalho, 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.

II - Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela parceira com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na convenção coletiva de trabalho, 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).

III - 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.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA – CRECHES: O empregador propiciará ou manterá 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 PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO: Fica estabelecido o cumprimento do benefício Seguro de Vida em Grupo, aos empregados e empregadores garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos empregados, devendo ser cumprida nas seguintes condições:

| SEGURO DE VIDA EM GRUPO | | | |
|--|----------------|----------------|---------------|
| | TITULAR | CÔNJUGE | FILHOS |
| MORTE | 17.000,00 | 5.100,00 | 3.200,00 |
| MORTE ACIDENTAL | 17000,00 | 5.100,00 | NÃO TEM |
| INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ | 17.000,00 | 5.100,00 | NÃO TEM |
| INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ | 17.000,00 | 5.100,00 | NÃO TEM |
| DOENÇAS GRAVES: Neoplasia, cardíaca, AVC, cegueira, Glaucoma, Respiratório, Alzheimer, Renal, Parkinson, Esclerose. ¹ | 17.000,00 | NÃO TEM | NÃO TEM |
| ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ | 5.000,00 | 5.000,00 | 5.000,00 |
| INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS | 10.000,00 | NÃO TEM | NÃO TEM |
| 04 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.

I - A cobertura de morte extensiva aos filhos é válida somente para maiores de 14 anos e com até 21 anos sendo solteiro, ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. Menores de 14 anos possuem apenas direito ao reembolso de funeral, conforme normas da SUSEP, sendo assim não caberá indenização para estes casos.

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

III - 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 deverá ser acionado no ato do falecimento através da central – 0800 6385433 (Demais cidades do Estado) ou 3003-5433 (Capital). Solicite-o apresentando um documento original com foto contendo 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: I - O Empregador deverá se cadastrar no Portal do Cliente para ter acesso ao Sistema Integrado de Benefícios - SIB. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, bem como demais informações do benefício, estarão também disponíveis nessa área. O acesso se dará pelo link: www.centraldosbeneficios.com.br/portal.

II – O Empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL 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.

III - Lembramos que, 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.

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

V - A não informação por parte do empregador dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia do referido mês, para inclusão e utilização do benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o Seguro de Vida em Grupo 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 SEGUNDO: Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor de **R\$ 10,12 (dez reais e doze centavos) por cada empregado, através de boleto bancário enviado mensalmente via e-mail.**

PARÁGRAFO TERCEIRO: I – A documentação relativa à abertura do sinistro deverá ser encaminhada para o seguinte e-mail: sinistro@centraldosbeneficios.com.br

II - 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.

III - Os empregados que têm 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.

IV - No caso dos afastados por doença, após a inclusão, o empregador ficará responsável pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos, no período em que estiverem afastados por este motivo. Ao retornarem ao trabalho, terão descontados em seus salários os valores pagos pelo empregador. Caso o empregado tenha trabalhado no empregador por no mínimo um dia, deverá ser descontado o seguro de vida dele e este ficará segurado até o último dia do mês do desconto, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês segurado.

PARAGRAFO QUARTO: I – Os Empregadores que oferecem o seguro de vida previsto 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 atendimento e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor

quantidade dos que lá estão elencados, e ainda que não haja prejuízo econômico aos empregados. 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.

III - É de inteira responsabilidade do empregador o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso o empregador esteja em atraso com qualquer boleto por mais de 20 (vinte) dias, com isso terão seus empregados excluídos da apólice. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão de todos os empregados, e devidas atualizações mensais.

PARÁGRAFO QUINTO: Cada segurado deverá receber um Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais expedido pela seguradora em até 60 dias do envio da listagem pelo empregador, o mesmo estará disponível no portal do cliente, após este prazo.

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

PARÁGRAFO SETIMO: I - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os segurados.

II - Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estas não serão atualizadas caso o empregador esteja inadimplente. Após a quitação de toda a pendência o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão.

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 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 CTT, o que não isenta o Empregador da obrigatoriedade da quitação de pagamento(s) pendente(s).

PARÁGRAFO OITAVO: Caso a entidade fique inadimplente e tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias e/ou que estejam afastados, o mesmo não poderá ser reincluído no Seguro de Vida em Grupo, mesmo que o empregador 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 com idade igual ou superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias e/ou afastado será do Empregador.

PARÁGRAFO NONO: Caso o Empregador efetue o desconto mensal do empregado não incluído em lista de atualização (inclusão/exclusão), implicará em responsabilidade civil por parte do Empregador. Para garantia do Seguro de Vida em Grupo é necessário o cumprimento, por parte do Empregador, quando do envio da listagem e pagamento no prazo estipulado nesta cláusula.

PARÁGRAFO DÉCIMO: I - O Empregador detém a prerrogativa de descontar dos trabalhadores até 50% do valor do referido Seguro de Vida em Grupo. Para tanto, cabe ao Empregador possuir a adesão formal do empregado para pagamento de parte do presente Seguro de Vida em Grupo, conforme aprovado em assembleia desde sua inclusão em CCT. II - A falta da autorização de compartilhamento não exime o Empregador do cumprimento integral desta cláusula, visto que o descumprimento enseja em responsabilização civil de reparar o dano ao trabalhador prejudicado, bem como, as penalidades previstas neste Instrumento Coletivo.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: O Seguro de Vida em Grupo é assegurado a todo empregado da categoria e na inexistência de autorização formal para desconto em sua folha de pagamento, o Empregador deverá custear integralmente o referido benefício.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: O Empregador, por liberalidade, poderá incluir seus voluntários no benefício Seguro de Vida em Grupo, estando ciente que, quando houver sinistro, deverão comprovar o vínculo de voluntariado, sob pena de ser responsabilizada pelo valor integral da indenização garantida nesta cláusula.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: I - 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. II – A documentação relativa à abertura do sinistro deverá ser encaminhada para o seguinte e-mail: sinistro@centraldosbeneficios.com.br **PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO:** O Empregador deverá ler o Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) I - 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.

II - Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela seguradora 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).

III - 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 empregados e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOR MEI: O empregador MEI, poderá até 03(três) empregados registrados, não podendo os empregados serem MEI.

PARAGRAFO UNICO: MULTA: Para o empregador MEI que contrariar o parágrafo primeiro, fica obrigado a pagar uma multa equivalente a dois pisos salarial por funcionário, a multa poderá ser reclamada pelo sindicato profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - ANOTAÇÃO DA CTPS: O empregador fica obrigado a proceder 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 OITAVA - DESOCUPAÇÕES DO IMÓVEL: O empregado que residir 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.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS: Na rescisão contratual fica o empregador obrigado 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 08 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 ou e-social ou outro documento que venha substituir; 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 caso a homologação da rescisão contratual não seja efetuada pelo sindicato da classe e não seja encaminhada via correio para ser homologada fica estabelecida uma multa de 02(dois pisos salariais) da categoria que será reclamado pelo sindicato da classe.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RELAÇÕES DOS ADMITIDOS E DEMITIDOS: O empregador entregará ao sindicato profissional, cópias das relações dos empregados admitidos e demitidos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO: Assegurar-se que o empregado fique 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: 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 SEGUNDA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA: O empregador que demitir empregado por justa causa se obriga 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 TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA DESLIGAMENTO/DEMISSÃO
COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DISPENSA: 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

| TEMPO DE SERVIÇO | DIAS DE AVISO | TEMPO DE SERVIÇO | DIAS DE AVISO |
|-------------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|
| 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.

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA – 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 cláusula acima, o empregador 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 cláusula. Em caso de descumprimento os empregados poderão ser penalizados de acordo com o artigo 482 da CLT.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

Prorrogação/Redução de Jornada

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 cláusula o empregador deverá fazer acordo coletivo de trabalho com o Sindicato profissional conforme estabelece artigo 612 da CLT.

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: O empregador, mediante acordo coletivo de trabalho, poderá 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 pelo empregador, deverá ser efetivamente marcado e assinado 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 remuneradas 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 - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMUNICAÇÕES DE FÉRIAS: O empregador comunicará aos empregados a data de início das férias por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA – 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.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA – UNIFORMES: O empregador fica obrigado a fornecer uniformes gratuitamente, quando exigido o seu uso.

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CIPAS - SUPLENTE - 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 SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS: Os exames médicos realizados quando da admissão e outros momentos determinados por Lei, deverá ser custeado pelo empregador.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 o empregador.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - ESTOJO PARA PRIMEIROS SOCORROS: O empregador manterá no local de serviço, estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – SINDICALIZAÇÃO: O empregador facilitará 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 SEGUNDA - LICENÇAS DIRIGENTES SINDICAL: O empregador se compromete 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 TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL: Prerrogativas de dirigente sindical ao empregado delegado Sindical. O empregador obriga-se a conceder todas as garantias e prerrogativas de dirigente sindical ao empregado delegado sindical.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CÓPIAS DE DOCUMENTOS: O empregador fornecerá aos seus empregados cópias de todos os documentos por ele assinados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: Fica o empregador obrigado 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 até sua vigência ou e-social ou outro documento que venha substituí-lo, e cópias do Contrato Social e Alterações havidas.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL MENSAL: Conforme estabelece o ART 8º § 4º da CF, fica aprovado em Assembleia realizada no dia 24/03/2023, a autorização para o desconto da contribuição negociada 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.

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 24/03/2023. Obs. Os associados mensalistas ficam isentos da contribuição negociada.

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 no prazo de 30 (trinta dias) a contar da data da divulgação do instrumento coletivo, em 03 (três) vias feita de próprio punho ao sindicato profissional se 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 o Sindicato Patronal e o Sindicato dos Empregados uma taxa administrativa mensal por parte da Empresa no valor de R\$ 50,00 (cinquenta 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 2023 e os demais nos meses subsequentes. Obs. Esta taxa aplica-se para empresas que não tem empregados contribuintes com o Sethosu.

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, fica o empregador obrigado 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 2023 e as demais nos meses subsequentes, com vencimento sempre no dia 10 de cada mês.

PARÁGRAFO UNICO: O empregador fica obrigado 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 - ABRANGENCIA CONVENÇÃO COLETIVA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os empregados em 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - SUBSTITUTOS PROCESSUAIS: Ficam deferidos aos sindicatos convenentes, 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 TERCEIRA – 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 QUARTA – MULTA: Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas, fica o infrator obrigado 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 convenentes. 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>.