

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA DE
CIANORTE - PARANÁ**

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	PR001184/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE:	27/05/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	MR027547/2026
NÚMERO DO PROCESSO:	47979.268800/2026-80
DATA DO PROTOCOLO:	19/05/2026

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 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 2026 a 30 de abril de 2027 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 Bailables, 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 2026**, aos Empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, os seguintes Pisos Salariais mínimos:

Churrasqueiro, Chapeiro, Cozinheiro (a)	R\$ 2.080,00
Maitre Hotel e Recepcionista	R\$ 2.060,00
Garçom e Garçonete	R\$ 1.960,00
Funções não mencionadas	R\$ 1.960,00

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários devidos em maio de 2025, já reajustados pela convenção coletiva de trabalho anterior, serão reajustados em 1º de Maio de 2026 com a aplicação do percentual de **4,5 % (quatro virgula cinco por cento)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado a partir de 1º de maio de 2026, aos empregados que perceba os salários acima do Piso o reajuste de **4% (quatro 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 2025. 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 2026, em folha de pagamento do mês maio de 2026.

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 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 02 (dois) domingos por mês para todos os empregados.

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 - SALÁRIO 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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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 SEGUNDA - 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 Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – 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 QUARTA - 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.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE ASSIDUIDADE: Fica convencionado que aos empregados que durante o mês não possuírem qualquer tipo de falta ou atraso, (sejam as faltas e atrasos justificados ou não), será concedido um prêmio por assiduidade no valor de R\$ 100,00 (cem reais), a ser pago destacadamente no holerite.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O prêmio por assiduidade, ora ajustado, NÃO SERÁ: 01) incorporado ao vencimento, remuneração, provento ou salário; 02) configurado como rendimento tributável e nem sofrerá incidência de contribuição previdenciária, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e/ou tributação de qualquer espécie; 03) caracterizado como salário-utilidade ou prestação salarial in natura; 04) Considerado para efeito de pagamento de 13ºsalário;

PARAGRAFO SEGUNDO: Não terá direito ao Prêmio de Assiduidade os funcionários que possuem gratificação de cargo de confiança nos termos do inciso II do art. 62 da CLT.

PARAGRAFO TERCEIRO: Será permitida a proporcionalidade do prêmio de assiduidade aos dias de trabalho nos meses de admissão e demissão do colaborador.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – 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 SÉTIMA – 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO E PROTEÇÃO A SAÚDE - PLANO OURO 2026 + R1 COMPLETA: Fica instituída a obrigatoriedade de contratação pelos empregadores, de seguro de acidentes pessoais e programa de assistências voltadas à saúde e bem-estar do trabalhador ao custo mensal de **R\$ 44,35** (quarenta e quatro reais e trinta e cinco centavos.) por empregado ativo, a ser pago diretamente via boleto bancário à empresa prestadora de serviços, seguradora ou estipulante de seguros, desde que esta contemple todo o rol de benefícios exigido nesta CCT, proporcionando assim, segurança e benefícios aos trabalhadores e empregadores, tendo o presente programa foco e apoio para auxílio no cumprimento da NR-1, em conformidade com as diretrizes previstas nesta cláusula, integralmente custeado pelo empregador:

PLANO OURO 2026 + R1 COMPLETA

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 NUTRICIONAL	SIM	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.

ASSISTÊNCIA FITNESS	SIM	-	Disponibiliza assistência “personal fitness” ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	SIM	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	SIM	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA	SIM	-	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.
KIT ACOLHIMENTO	SIM	-	Envio de caixa física de acolhimento a` família do colaborador falecido, com mensagem personalizada e orientações práticas para os primeiros dias.
CDB QUALIFICA	SIM	-	Acesso a plataforma de aprendizagem com mais de 300 cursos (soft skills, atendimento, liderança, LGPD, diversidade, bem-estar e finanças), com emissão de certificado e atualização contínua.
CLUBE DE VANTAGENS	SIM	-	Rede nacional de descontos.

COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRİÇÃO
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	DESCRİÇÃO
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\$ 1.500,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA EMPRESARIAL	SIM	-	Consultoria jurídica para empresas e instituições filantrópicas nas áreas de Direito Civil e Direito do Trabalho, oferece suporte jurídico remoto para sanar dúvidas.
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL	SIM	-	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.

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.
SERVIÇOS ADICIONAIS *		
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
ASSISTENTE SOCIAL	SIM	Serviço voltado ao acolhimento e suporte integral em momentos críticos, como falecimento, afastamento ou nascimento, garantindo orientação social, emocional e prática à família e ao colaborador, com acompanhamento de assistente social.
PLATAFORMA DE ANÁLISE E MONITORAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS	SIM	Permite a identificação, acompanhamento e mitigação de fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).
BEM + RH	SIM	Apoio técnico e administrativo às empresas por especialista, com ênfase ao RH, com ferramentas sobre gestão e adequação às normas trabalhistas.
PLATAFORMA DE BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL	SIM	Ferramenta digital que oferece conteúdo, programas e atividades voltados ao equilíbrio emocional e à qualidade de vida do trabalhador. Promove autocuidado, redução de estresse e bem-estar no ambiente de trabalho. Conta também com ampla rede de academias parceiras, com valores reduzidos ou subsidiados.
PLATAFORMA DE SAÚDE OCUPACIONAL	SIM	Plataforma facilitadora na gestão da saúde do trabalhador, com foco no monitoramento ocupacional, na promoção do bem-estar e na integração de ações preventivas. Permite controle de exames periódicos, PCMSO e laudos obrigatórios, com suporte operacional e atendimento em rede credenciada. Em alguns casos, disponibiliza ASO gratuito, reduzindo custos e garantindo conformidade às normas de segurança e medicina do trabalho.

Os serviços adicionais descritos nesta cláusula possuem natureza não securitária, não constituem cobertura indenizatória e não são objeto de regulação da SUSEP. Tais serviços são ofertados por prestadores independentes, sem responsabilidade securitária ou financeira da seguradora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em razão de sua capilaridade nacional e da segurança jurídica no cumprimento das obrigações previstas nesta cláusula, é indicada, para fins de referência, a empresa Central Clube de Seguros como prestadora apta à operacionalização do programa. O empregador que optar por essa contratação deverá realizar o procedimento por meio do site <https://centraldosbeneficios.com.br/>, onde constam as informações completas sobre as coberturas, assistências e canais de atendimento disponíveis.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

I – É facultada aos empregadores a escolha da prestadora responsável pela execução do programa, desde que todas as coberturas securitárias e assistências vinculadas à apólice aqui descritas sejam integralmente garantidas, sem qualquer redução qualitativa ou quantitativa, sendo obrigatória a emissão de apólice por seguradora devidamente registrada na SUSEP – Superintendência de Seguros Privados.

II – Fica vedada a contratação de programa com coberturas ou assistências inferiores, ou em número reduzido, em relação ao previsto nesta cláusula, bem como qualquer forma de limitação que implique prejuízo direto ou indireto aos trabalhadores.

III – Os empregadores deverão enviar ao sindicato os documentos comprobatórios da contratação do programa completo previsto nesta cláusula, abrangendo o seguro, as assistências vinculadas à apólice, para o e-mail (E-MAIL DO SINDICATO), a fim de permitir a análise e verificação do integral cumprimento da obrigação.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

I – Após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores terão prazo de 30 (trinta) dias corridos para comprovarem o cumprimento da presente cláusula, sob pena de aplicação das penalidades de descumprimento previstas neste instrumento.

II - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, este 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 o ônus previsto nesta convenção pelo indevido descumprimento.

III - Os recolhimentos e a definição do número de empregados abrangidos pelo presente programa deverão tomar por base o quantitativo de empregados ativos declarados no e-Social, considerando-se o relatório do mês imediatamente anterior, vinculado ao CNPJ do empregador na respectiva base territorial. A responsabilidade pelas informações declaradas ao e-Social é exclusiva do empregador, podendo ser exigido o envio do respectivo espelho para fins de conferência e fiscalização do cumprimento da presente cláusula.

IV - Em virtude do inadimplemento com conseqüente descumprimento desta cláusula, ocasionando assim, 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, bem como, configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias aqui estabelecidas, assumindo todo o ônus previsto nesta convenção pelo indevido descumprimento.

PARÁGRAFO - QUARTO – MULTA POR INADIMPLÊNCIA DO EMPREGADOR: O empregador que deixar de cumprir a presente cláusula, fica sujeito a aplicação de uma multa no valor de um piso salarial estabelecido no presente instrumento por empregado, em favor da entidade sindical profissional, independente da multa em favor do empregado.

PARÁGRAFO QUINTO – CUMPRIMENTO DA CLÁUSULA: O cumprimento da presente cláusula, poderá ser requerido em juízo pelo sindicato profissional a qualquer tempo.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - CÓPIAS DE DOCUMENTOS: O empregador fornecerá aos seus empregados cópias de todos os documentos por ele assinados.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 deverá 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA – 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 dos 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 o empregador deverá fazer acordo coletivo de trabalho com o Sindicato profissional conforme estabelece artigo 612 da CLT.

Intervalos para Descanso

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA – 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 - 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 PRIMEIRA – UNIFORMES: O empregador fica obrigado a fornecer uniformes gratuitamente, quando exigido o seu uso.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - 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.

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL DOS EMPREGADOS ASSOCIADOS: Em atenção ao que preceitua o art. 545 da CLT, o empregador descontará do empregado 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 o Associado já contribuinte com a mensalidade sindical deverá ser descontado o percentual de **2% (dois por cento)** sobre o salário mínimo nacional conforme aprovado em Assembleia no dia 27 de março de 2026.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado ao empregado o direito de oposição ao desconto da contribuição prevista no parágrafo anterior, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado de forma manuscrita diretamente no Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do registro, inclusive, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se, pessoalmente, na sede do sindicato, através de termo redigido por outrem, o qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PELOS EMPREGADOS:

Amparados pelos Artigos 513 "e" da CLT, Art. 7º, XXVI da Constituição Federal que assegura que as convenções e o acordo coletivo possuem efeito normativo semelhante à lei, e:

a) considerando que o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais para todos os empregados de uma categoria, ainda que não sejam sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição, conforme tese de repercussão geral fixada no Tema 935 da Corte Superior no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, assim disposto: "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição";

b) Considerando que a entidade sindical cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda a categoria, e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos (convenções e acordos coletivos) com efeito erga omnes - beneficiam toda a classe representada;

c) Considerando que a presente convenção assegura aos empregados reajuste salarial, piso salarial e adicionais, acima dos previstos em leis, seguro de vida, etc.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na forma estabelecida nos considerados, a assembleia geral realizada no dia 27 e março de 2026, fixou e aprovou a contribuição assistencial no percentual de **2% (dois por cento)**, sobre o salário mínimo nacional mensal, em favor do sindicato profissional. Sendo que o sindicato profissional e patronal acordante estipulam no presente instrumento, por meio dos parágrafos seguintes, as formas dos descontos, recolhimentos e de oposição à contribuição assistencial:

PARAGRAFO SEGUNDO: 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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os descontos e recolhimentos em favor do sindicato profissional, serão realizados pelo empregador.

PARÁGRAFO QUARTO: OPOSIÇÃO AO DESCONTO: A oposição ao desconto da contribuição assistencial por parte do empregado, poderá ser realizada diretamente na sede da entidade sindical profissional, na Avenida Duque de Caxias, 4176, na cidade de Umuarama-Paraná, mediante manifestação escrita de próprio punho, no prazo de 10 (dez) dias a partir da data do registro da Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Salarial.

PARÁGRAFO QUINTO – CONDUTAS E ATOS ANTISSINDICAIS: É vedado ao empregador ou aos seus prepostos, assim considerados: os gerentes e assemelhados, os integrantes do departamento pessoal e financeiro ou outro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados a proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelo empregado, sob pena de configurar e responder por atos e condutas antissindiais que desde logo fica reconhecido

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 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 2024 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 SEXAGÉSIMA QUINTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS: 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 Cabeleireiros de Senhoras, Empregados em Empresas de Conservação de Elevadores, Empregados em Boites, Casas de Diversões Bailarinas, e Dançarinas, Oficiais Barbeiros (Inclusive Aprendizes, ajudantes, Manicures, Pedicures, Empregados em Salões, de Cabeleireiros 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:

PARÁGRAFO UNICO: O empregador que exercer mais de uma atividade econômica e que dentre elas exista alguma relacionada nesta Convenção Coletiva de trabalho, ficam obrigados a cumprir todas as cláusulas e parágrafos da presente Convenção.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOR MEI: O empregador MEI, poderá até 01(um) empregado registrado, 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 SEXAGÉSIMA NONA – 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 – 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 as 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 do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.