

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001711/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/07/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023816/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.204694/2025-86
DATA DO PROTOCOLO: 25/06/2025

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

SIND DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTEL, MEIOS DE HOSPED, REST, GASTRON, ALIMENTACAO PREP, CONDOMINIOS, IMOB E TUR E HOSPITALIDADE P BRANCO E REG, CNPJ n. 80.871.254/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOELCIO PIRES DA SILVA;

FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR, CNPJ n. 80.043.011/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS ALBERTO DOS SANTOS;

E

SINCAP SINDICATO DOS SALOES DE CAB INS BEL E SIM EST PR, CNPJ n. 80.299.183/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LAERCIO SCHNEIDER;

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 2025 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, fast-foods, Apart-hotel, Hotel-fazenda, Flats, Motéis, Hospedarias, Casas de Cômodos, Churrascarias, Lanchonetes, Café, Sorveterias, Casas de Chá, Buffet, Pizzarias, Alimentação Preparada, Empresas de Turismo, Instituto de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, Empresas de Conservação de Elevadores, Boates, Casas de Diversões, Oficiais Barbeiros (inclusive Ajudantes, Manicures e Empregados em Salões de Cabeleireiros para Homens), Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis, imobiliárias, condomínios de edifícios horizontais ou verticais, residenciais, comerciais e mistos, e de condomínios de shopping center, Lustradores de Calçados, Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas (Creches, Orfanatos, Casas de Menores), e Lavanderias. Exceto trabalhadores em cozinhas de refeições coletivas industriais, auxiliares de escolas, e instituições de ensino, com abrangência territorial em Pato Branco/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS/ABRANGÊNCIA**

A partir de 1º de maio de 2025 assegura-se aos **empregados em salões de cabeleireiros, massagistas, manicures, pedicures, centro de maquiagem e limpeza de pele e depilação, instituto de beleza e similares, femininos e masculinos, exceto os autônomos** com abrangência territorial em Bela Vista da Caroba/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Chopinzinho/PR, Clevelândia/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Enéas Marques/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Flor da Serra do Sul/PR, General Carneiro/PR, Honório Serpa/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Manfrinópolis/PR, Manguaçu/PR, Mariópolis/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Palmas/PR, Pato Branco/PR, Pinhal de São Bento/PR, Porto Vitória/PR, São João/PR, São Jorge d'Oeste/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sulina/PR, União da Vitória/PR, Verê/PR e Vitorino/PR.

A partir de 1º de maio de 2025 assegura-se os seguintes pisos salariais, para os empregados em salões de cabeleireiros, massagistas, esteticista, manicures, pedicures, centro de maquiagem e limpeza de pele e depilação, instituto de beleza e similares, femininos e masculinos, exceto autônomos:

- a) Cabeleireiros, podólogos, esteticistas, com formação superior sequencial, R\$ 3.134,27 (três mil, cento e trinta e quatro reais e vinte e sete centavos) mensais;
- b) Esteticista iniciante com até 06 (seis) meses de serviço, R\$ 2.567,59 (dois mil, quinhentos e sessenta e sete reais e cinquenta e nove centavo);
- c) Barbeiros, cabeleireiros, manicure, pedicure, podólogos, massagista, depilador (a), foto depiladora, maquilador (a) com qualificação básica profissional e designer de sobrancelha, R\$ 2.344,10 (dois mil, trezentos e quarenta e quatro reais e dez centavos);
- d) Auxiliares e assistentes, faxineira(o), consultor(a) de vendas externa ou interna, copeira, recepcionista de salões de beleza ou centro de estéticas, segurança, vigia R\$ 2.149,17 (dois mil, cento e quarenta e nove reais e dezessete centavos);
- e) Instrutor de cabeleireiros, de massagistas, de manicures, de pedicuras, de limpeza de pele, de depilação e similares, R\$ 3.378,97 (três mil, trezentos e setenta e oito reais e noventa e sete centavos);
- f) Gerente administrativo: R\$ 4.226,80 (quatro mil, duzentos e vinte e seis reais e oitenta centavos).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários, devidos em maio de 2024, serão reajustados em 1º de maio de 2025, com a aplicação 6,5% (seis e meio por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2024, fica assegurado o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcional ao tempo de serviço na forma da tabela abaixo:

Mês	Reajuste	Mês	Reajuste
Maio/2024	6,50%	Novembro/2024	3,2496%
Junho/2024	5,9576%	Dezembro/2024	2,708%
Julho/2024	5,4160%	Janeiro/2025	2,1664%
Agosto/2024	4,8744%	Fevereiro/2025	1,6248%
Setembro/2024	4,3328%	Março/2025	1,083%
Outubro/2024	3,7912%	Abril/2025	0,5416%

PARÁGRAFO SEGUNDO: As diferenças de salários a partir de maio de 2025, de férias, verbas rescisórias, ticket alimentação e outras verbas decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, serão pagas até o 5º dia útil do mês de agosto de 2025.

CLÁUSULA QUINTA - EXCLUSIVO PARA PROFISSIONAIS PARCEIROS

As entidades sindicais convenientes estabelecem a possibilidade de firmarem acordos individuais exclusivamente para profissionais parceiros – cabeleireiro(a), manicure, depiladora, maquiadora, esteticista –, nos termos da Lei 13.352/2016.

Parágrafo Primeiro: Os acordos de parceria deverão ser submetidos a apreciação dos sindicatos profissionais e patronal, sendo obrigatório a apresentação dos documentos relativos ao C.C.M./I.M., G.P.S., C.I.P., Certificado de Condição de MEI, que comprovem o exercício profissional de natureza autônoma ou na condição de Microempreendedor Individual;

Parágrafo Segundo: Os sindicatos convenientes, de forma conjunta, homologarão os contratos de parceria disponibilizarão em uma plataforma virtual. A plataforma a que se refere este parágrafo deverá ser disponibilizada pelos meios de comunicação das partes signatárias deste instrumento, que poderá ser acessada por meio do link <https://contratoparceiroeautonomo.org/>.

Parágrafo Tereceiro: O Salão-parceiro será representado pelo SINCAP (patronal) e o Profissional-parceiro será representado pela FETHEPAR (laboral) e demais sindicatos da categoria na base territorial que abrange o estado do Paraná.

Parágrafo Quarto: O contrato de parceria terá validade de um ano, com renovação pelo mesmo período através da plataforma disponibilizada por meio do link <https://contratoparceiroeautonomo.org/>.

Parágrafo Quinto: Fica estabelecido que o percentual mínimo para repasse ao Profissional-parceiro será de 30% do valor cobrado pelo serviço prestado ao cliente.

Parágrafo Sexto: O Profissional-parceiro que rescindir o contrato de parceria deverá custear a taxa referente ao distrato. Esta será paga pelo Salão-parceiro, podendo ser descontada das verbas rescisórias do profissional.

Parágrafo Sétimo: As cláusulas de benefícios sociais instituídos de que trata exclusivamente o “SAUDE PASS” e a Clausula de que trata a “Assistência Médica Telemedicina”, deverão ser extensivos aos profissionais parceiros, devendo esta modalidade de benefício ser ajustada diretamente com o Sindicato Patronal, sendo nulo e sem qualquer efeito jurídico, contratos de que trata esta clausula, sem a devida formalização, avaliação e homologação do Sindicato Patronal.

Parágrafo Oitavo: A falta de homologação dos contratos de parceria pelos sindicatos convenientes é considerada elemento norteador e configurador de vínculo empregatício, conforme as disposições do art. 1-C da Lei 13.352/2016 – Lei do Salão Parceiro.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO OU CONTRACHEQUES

Os empregadores ficam obrigados a fornecer aos empregados, comprovante de pagamento dos salários, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive do FGTS.

CLÁUSULA SÉTIMA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO – REFEIÇÃO

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou ao pagamento equivalente a 6% (seis por cento) do salário base do empregado, por dia em que ocorrer tal situação.

CLÁUSULA OITAVA - CAIXA

O empregador somente poderá cobrar de seu empregado, o valor de cheque ou cartões de crédito de cliente ou terceiros, recebido em pagamento, no caso de descumprimento, pelo empregado, das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

Parágrafo Primeiro - CONFERÊNCIA DO CAIXA: O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que preparem e autenticuem. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheque, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

Parágrafo Segundo - CAIXA – TOLERÂNCIA: Os empregados que, na loja ou escritório, atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de créditos, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância máxima mensal equivalente a 10% (dez por cento) da garantia salarial mínima. Os empregados, entretanto, empregarão toda a diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a concorrência de prejuízo, observando estritamente as instruções do empregador.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA NONA - EMPREGADO SUBSTITUTO

Aos empregados admitidos para a função de outro, dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA - DUPLA FUNÇÃO

O empregado que venha exercer atividades atinentes a mais de uma função, terá direito ao recebimento do adicional de remuneração de no mínimo 1/3 sobre o salário base.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARCELA DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605/49, nos percentuais de comissões, 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 do mês correspondente.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRA

As horas extras serão remuneradas com adicional de 70% (Setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANUÊNIO

Convenciona-se o adicional de tempo de serviço de 1% (um por cento) calculado sobre o salário base por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, contados a partir de 1º de maio de 1987.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O serviço executado a partir das 22:00 (vinte e duas) horas até o final da jornada, terá um adicional noturno fixado em 25% (vinte e cinco por cento).

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMISSÕES

Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor - IBGE), ou em caso de sua extinção, pelo IGP-M (Índice Geral de Preços de Mercado da Fundação Getúlio Vargas).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano a contar de janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

PARÁGRAFO TERCEIRO - GESTANTES COMISSIONISTAS: Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite, adotar-se-á o regime de correção das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

PARÁGRAFO QUARTO: É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei n 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADOS COMISSIONISTAS

Os empregados comissionistas não poderão receber remuneração inferior a 10% (dez por cento) sobre o valor de sua receita líquida, garantida a percepção do piso da categoria.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TICKET ALIMENTAÇÃO

Os empregadores concederão aos seus empregados, que recebem até 02 (dois) salários mínimos do Piso Estadual estabelecido para os empregados do GRUPO DE SERVIÇOS, um ticket alimentação ou cartão magnético no valor de R\$ 541,00 (quinhentos e quarenta e um reais), e proporcional quando a jornada não se der em todos os dias, com o divisor 26. O referido benefício deverá ser concedido até o dia 15 (quinze) de cada mês inclusive quando da suspensão ou interrupção do contrato de trabalho decorrentes de Auxílio-doença, Auxílio Acidentário, Licença Maternidade e férias sendo que nestes casos o benefício será de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em face da parceria dos sindicatos sempre buscando melhorias aos seus filiados e representados, os empregadores terão benefícios de descontos na aquisição de cartão magnético para Vale Compra, quando adquiridas diretamente da empresa SAUDEPASS, através do site saudepass.com.br, ou WhatsApp (41)3798-3249 ou telefone 0800-0241147, por intermédio do cartão magnético "VR" ou outro que ofereça melhores condições as empresas, sem custo adicional nas cestas básicas, na emissão do cartão, envio e corretagem.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregador que fornece, almoço ou jantar a título gratuito, em local adequado será isenta do fornecimento do ticket Alimentação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados contratados em regime de jornada de diarista, receberão o benefício do caput, proporcionalmente aos dias trabalhados, tendo como base de cálculo o divisor de 26 dias para fins de dias trabalhados.

PARÁGRAFO QUARTO: O benefício acima descrito não caracterizará salário "in natura, não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, devendo o empregador proceder à respectiva inscrição no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão gratuitamente vales transportes aos empregados, não se caracterizando neste caso em salário "in natura", não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

PARÁGRAFO ÚNICO: Aos empregados que possuem meio de transporte próprio, será destinado pelo empregador auxílio no valor de 6% (seis por cento) de seu salário base, sem que haja qualquer desconto do empregado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de morte do empregado, a empresa concederá Auxílio Funeral equivalente a 03 (três) salários mínimos.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 15 (quinze) ou mais mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches, para guarda e assistência de seus filhos, em período de amamentação, de acordo com o parágrafo 1º do inciso IV do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIOS

Ficam os empregadores obrigados a conceder benefícios, para garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos empregados e empregadores. Para a concessão desses benefícios são homologadas duas empresas: CENTRAL DE BENEFÍCIOS e SAUDEPASS constantes no presente instrumento coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Torna-se obrigatória a contratação do presente benefício de apenas uma prestadora homologada. Dessa forma, o empregador tem a opção de escolha e ficando ainda obrigada ao pagamento de apenas um seguro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SAUDEPASS

As cláusulas de benefícios sociais instituídos, especialmente os referentes à SaúdePass no valor de **R\$38,00** que inclui "Assistência Médica – Telemedicina, Seguro e odontológico", deverão ser extensivas aos profissionais parceiros, devendo esta modalidade de benefício ser ajustada diretamente com o Sindicato Patronal. Serão nulos e sem qualquer efeito jurídico os contratos que tratam desta cláusula sem a devida formalização, avaliação e **homologação pelo Sindicato Patronal e Laboral**.

A SaúdePass oferece acesso a uma ampla rede de cuidados de saúde, incluindo consultas por telemedicina, clínicas presenciais credenciadas, exames, odontologia, psicologia e diversas especialidades médicas. Para mais informações e adesão aos planos, os profissionais poderão entrar em contato por meio do site **SaudePass.com.br**; **Whatsapp (41)3798-3249**, **telefone 0800 591 4939**; **atendimento@saudepass.com.br**

I - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de morte do empregado, a empresa concederá Auxílio Funeral equivalente a 03 (três) salários mínimos, para assionar na SaudePass a empresa deve acessar app.saudepass.com.br/sinistro

II – SAUDEPASS

Com o propósito de assegurar uma melhor qualidade de vida e bem-estar aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, doravante denominada a Empresa, doravante denominados os Empregados, o empregador se compromete a oferecer um programa abrangente de benefícios de saúde e assistência social, conforme descrito a seguir: O empregador concederá a todos os Empregados um benefício composto por Assistência Saúde, incluindo Consultas Médicas via Telemedicina, Rede Credenciada com descontos em clínicas e laboratórios, seguro de vida coletivo e social e plano

odontológico, gerido pela SAUDEPASS TELEMEDICINA E BENEFÍCIOS CORPORATIVOS LTDA – CNPJ 13.495.871/0001-75, aprovada pelas Entidades Sindicais .

Para efetivar o Benefício, a Empresa contribuirá mensalmente diretamente ao prestador de serviço, conforme valores estabelecidos:a) Para empresas enquadradas no valor de **R\$ 38,00 (trinta e oito reais)** por empregado.

A gestora do benefício será responsável por prestar toda a assistência constituída durante a vigência desta norma coletiva, vedando-se qualquer desconto do salário do empregado.

O benefício é individual ao Empregado, sendo facultada a inclusão de dependentes mediante autorização e pagamento adicional.

Complementarmente, a gestora executará atividades visando o bem-estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social dos Empregados, mediante convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

O empregador deverá informar através do site: **SaudePass.com.br**; **Whatsapp (41)3798-3249**, **telefone 0800 591 4939**; **atendimento@saudepass.com.br**. O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT, bem como, o Empregador deverá informar até o **dia 25 (vinte cinco) de cada mês**, os empregados admitidos e ou demitidos por meio de documento válido, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25 (vinte e cinco), para inclusão e ou baixa do empregado no benefício, através do **e-mail: portal no site: SaudePass.com.br**; **Whatsapp (41)3798-3249**, **telefone 0800 591 4939**; **atendimento@saudepass.com.br**. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto

III - ASSISTÊNCIA MÉDICA TELEMEDICINA

Serviços oferecidos:

- Atendimento 24h, 7 dias/semana via WhatsApp, redes sociais, App próprio ou outros meios digitais
- Casos de baixa complexidade
- Direcionamento a especialidades médicas: Clínica Geral, Pediatria, Ginecologia e Obstetrícia, Psiquiatria, Psicologia, Nutrição, Cardiologia, Endocrinologia, Dermatologia, Ortopedia, Neurologia, Urologia, Gastroenterologia, Otorrinolaringologia, Oftalmologia.
- Convênio com farmácias: descontos de 20% a 70% em medicamentos
- Rede credenciada com 690 clínicas e 300 laboratórios

Importante: O benefício de Telemedicina não exclui a necessidade de consultas presenciais.

IV – SEGURO SOCIAL E DE VIDA COLETIVO

ASSISTÊNCIAS PARA OS EMPREGADOS

BENEFÍCIO	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
Bônus Nascimento	R\$ 490,00	-	Nascimento de filho(a), vínculo ≥ 12 meses
Cesta Básica	R\$ 500,00	01	Afastamento por doença > 60 dias
Pós-Cirurgia	R\$ 500,00	01	Acidente de trabalho > 30 dias com cirurgia
Casamento	R\$ 600,00	01	Via cartão magnético, vínculo ≥ 12 meses
Natalidade	-	01	Kit Mamãe e Kit Bebê completo
Assistência Turística	R\$ 3.000,00	-	Viagens a > 100km
Assistência aos Filhos	-	-	Baby sister, transporte escolar, remoção médica
Benefício Personal Fitness	-	-	Programa de atividade física personalizado
Benefício Paternidade	R\$ 600,00	-	Via cartão magnético, vínculo ≥ 12 meses
Assistência Jurídica	-	-	2 orientações jurídicas online/mês
Clube Convenia Trabalhador	-	-	Cartão com descontos em +2.600 lojas

COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS EMPREGADOS

COBERTURA	VALOR	DESCRIÇÃO
Morte Acidental	R\$ 5.000,00	Exclusiva por acidente pessoal
Diária de Internação por Acidente	R\$ 200,00 (até 30 dias)	Hospitalização por acidente
Sorteios Mensais (série fechada)	R\$ 500,00	Isento de IR
Auxílio Funeral	Até R\$ 3.000,00	Reembolso ou prestação de serviços

ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIO	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
Reembolso de Rescisão	R\$ 2.000,00	01	Vínculo ≥ 7 anos
Benefício Capacitação	R\$ 1.000,00	01	Inclusão de PCD ou ≥ 60 anos
Reembolso Licença Paternidade	R\$ 450,00	01	Vínculo ≥ 12 meses
Reembolso Licença Maternidade	R\$ 600,00	01	Vínculo ≥ 12 meses
Reembolso Afastamento por Acidente	R\$ 1.500,00	01	Afastamento > 30 dias
Clube Convenia Empresários	-	-	Cartão com descontos em +2.600 lojas

COBERTURA SECURITÁRIA PARA A EMPRESA

COBERTURA	VALOR	DESCRIÇÃO
Rescisão Trabalhista por Morte Acidental	Até R\$ 2.000	Reembolso de verbas rescisórias

V – PLANO ODONTOLÓGICO

- Cobertura total, exceto procedimentos estéticos, ortodontia e próteses

- Registro obrigatório na ANS/CRO
- Vedado para contratos de experiência e empresas enquadradas no REPIS
- Inclusão de dependentes permitida, mediante autorização escrita (Súmula 342 TST)

VI - PROGRAMA DE GESTÃO DE SAÚDE MENTAL – NR1

Em atendimento à Norma Regulamentadora nº 01 (NR1), que estabelece as diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e a obrigatoriedade do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva devem realizar a gestão dos riscos psicossociais que afetam a saúde mental dos trabalhadores.

Considerando a importância do bem-estar psicológico na vida do trabalhador e na redução de passivos trabalhistas e previdenciários, bem como seu impacto direto na produtividade e no clima organizacional, torna-se obrigatória a elaboração do Inventário de Riscos Psicossociais dentro do PGR.

Para o cumprimento desta exigência legal, as empresas poderão contratar a SAUDEPASS TELEMEDICINA E BENEFÍCIOS CORPORATIVOS LTDA – CNPJ 13.495.871/0001-75, como prestadora homologada para a estruturação e execução do programa de saúde mental, conforme os critérios da NR1.

O processo será realizado por meio da plataforma disponível no endereço www.saudepass.com.br/mental, e compreende:

- Diagnóstico inicial do ambiente organizacional;
- Entrevistas e testes com foco nos riscos psicossociais;
- Elaboração do Inventário de Riscos;
- Registro e inclusão no PGR da empresa;
- Relatórios e certificações digitais para auditorias trabalhistas;
- Acesso à linha de apoio emocional com psicólogos e psiquiatras.

Para dúvidas e suporte, o empregador poderá entrar em contato pelo telefone 0800-591-4939 ou pelo WhatsApp (41) 3798-3249.

O não cumprimento desta cláusula poderá acarretar responsabilidade civil e trabalhista ao empregador, conforme prevê a Portaria nº 6.730/2020 do Ministério da Economia e a Lei nº 6.514/77 (que altera o Capítulo V do Título II da CLT).

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO PROTEÇÃO A SAÚDE - PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL

O seguro 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 no valor de R\$ 26,10 (vinte e seis e dez centavos), por mês e por empregado, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências: PLANO OURO

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	-	-	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\$ 1.500,00	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 BEM + RH	-	-	Suporte às empresas no desenvolvimento da saúde emocional dos colaboradores com acompanhamento de profissional especializado através de ferramentas e conteúdos específicos.
Assistência Jurídica Empresarial	-	-	Consultoria jurídica para empresas e instituições filantrópicas nas áreas de Direito Civil e Direito do Trabalho, oferece suporte jurídico remoto para sanar dúvidas
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 conforme tabela acima.

II - O empregador ao optar pelo parceiro deve realizar a contratação do seguro através do site de internet <https://centraldosbeneficios.com.br/>, onde constam todas as informações do presente seguro, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro constantes no site e pelos telefones: (31) 3297-5353 e 0800-9410-123.

III - 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 registrada na SUSEP – SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS e desde que tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente cláusula com a parceria mencionada.

IV - Para análise da suspensão do cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá enviar o requerimento de suspensão e seus respectivos documentos de comprovação para o e-mail do Sindicato Profissional.

V - Optando pela contratação do presente Seguro com a Central dos Benefícios, as entidades signatárias deste instrumento, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Contratação facilitada, 100% digital;
- Apólice Coletiva com emissão de Certificado Individual para cada segurado;
- Adesão de segurados com até 70 anos incompletos
- Sem análise de perfil de saúde
- Pagamento Postecipado
- Atendimento exclusivo e humanizado

VI - Após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, aos empregadores será dado um prazo de 30 (trinta) dias corridos para comprovarem o cumprimento da presente cláusula. O cumprimento se dará após a efetiva comprovação da inclusão dos empregados através da Dedaração de Ativação no Benefício disponível no portal do prestador parceiro, bem como, o envio da GFIP do mês anterior ao cadastro. Os empregadores poderão enviar a comprovação para o e-mail do sindicato: sindempturhosp@hotmail.com

VII- 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 o ônus previsto nesta convenção pelo indevido descumprimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD):

1. Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de empregados 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.
2. Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na CCT, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal "necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato", prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).
3. 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.

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 VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência deve ser celebrado com data de início grafada e com a assinatura do empregado, devendo ser anotado na CTPS do empregado.

PARAGRAFO PRIMEIRO - Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura do empregado deverá ser sobreposta à data.

PARAGRAFO SEGUNDO - O contrato de experiência terá o prazo mínimo de 30 (trinta) dias, e na renovação a soma dos dois prazos, não poderá ser superior a 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DOS EMPREGADOS

É obrigatório os proprietários de Salões de Beleza e Centro de Estética registrar o contrato de trabalho de seus empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADMISSÃO

A carteira de trabalho será obrigatoriamente apresentada contrarrecibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para anotação da data de admissão, a remuneração e condições especiais, se houver, na forma do disposto no art. 29 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA C.T.P.S

Os empregadores ficam obrigados a proceder as anotações na carteira de trabalho dos empregados os salários reajustados os percentuais de comissão e a função que o empregado exerça.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

No caso de dispensa por justa causa, o empregador comunicará por escrito ao empregado o motivo da dispensa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam os empregadores obrigados a enviarem cópia do referido comunicado ao Sindicato Profissional, no prazo de 72h00 (setenta e duas) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O descumprimento da presente cláusula pelo empregador, enseja na despedida injusta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MULTA RESCISÃO CONTRATUAL

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do desligamento, sob pena do pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da rescisão, ficando ressalvados os casos em que o trabalhador der causa à mora, quando deverá a empresa comunicar ao Sindicato profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

O empregador e empregado (com mais de um ano de serviço) deverão comparecer no sindicato profissional para homologação da rescisão de contrato de trabalho no prazo do art. 477 da CLT. No prazo legal o empregador deve fazer o pagamento das verbas rescisórias em dinheiro ou comprovar o depósito bancário em nome do(a) empregado(a) com a confirmação do crédito na conta bancária, devendo os empregadores fornecer uma via de quitação da rescisão de contrato de trabalho aos(as) desligados a qualquer título.

PARAGRAFO PRIMEIRO - 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, sendo dispensada quando se tratar de CTPS digital; c) Comprovante o aviso prévio ou do pedido de demissão com uma via para o sindicato; d) 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; e) Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido; f) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 05, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 08 de junho de 1978, e alterações; g) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; h) Prova bancária de quitação, quando for o caso; i) Outros documentos estabelecidos por lei, e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego. j) O empregador deverá comunicar por escrito e contrarrecibo, ao empregado, o local e hora da homologação. k) Extrato para fins rescisórios atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, sendo este último de responsabilidade do trabalhador apresentar, emitido pelo app FGTS do trabalhador, isentando o empregador quando não apresentado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - MULTA RESCISÃO CONTRATUAL: Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho, no prazo de 24h00 (vinte e quatro) horas do desligamento, sob pena do pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da rescisão, ficando ressalvados os casos em que o empregado der causa à mora, quando deverá o empregador comunicar ao Sindicato profissional.

AVISO PRÉVIO**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferências de local de trabalho, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue:

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO	TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO
ANO COMPLETO	Nº DE DIAS	ANO COMPLETO	Nº DE DIAS
00 ano	30 dias	11 anos	63 dias
01 anos	33 dias	12 anos	66 dias
02 anos	36 dias	13 anos	69 dias
03 anos	39 dias	14 anos	72 dias
04 anos	42 dias	15 anos	75 dias
05 anos	45 dias	16 anos	78 dias
06 anos	48 dias	17 anos	81 dias
07 anos	51 dias	18 anos	84 dias
08 anos	54 dias	19 anos	87 dias
09 anos	57 dias	20 anos	90 dias
10 anos	60 dias		

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado que não tiver interesse ao cumprimento do aviso-prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O tempo do aviso prévio concedido pelos empregados que ultrapassar 30 (trinta) dias, será indenizado, independente do período afastado na vigência do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Na dispensa sem justa causa, ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a 01(uma) remuneração mensal do empregado, nos termos do Artigo 9º da Lei 7.238/84. Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em referência. Se ocorrer após ou durante a data-base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

PARÁGRAFO QUINTO: O período do aviso prévio dado pelo empregador superior a 30 dias, fica o empregado dispensado do cumprimento do mesmo, e será pago pelo empregador de forma indenizada.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADA GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante, estabilidade no emprego desde o início da gravidez, até 90 (noventa) dias após o término de licença previdenciária, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada aos empregados em idade de convocação para o Serviço Militar, estabilidade no emprego, desde o alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

O empregado que esteja com 24 meses, faltando para sua aposentadoria terá garantido o emprego até a concessão do benefício.

ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ADOTANTES

Fica garantida a licença remunerada de 90 (noventa) dias e estabilidade no emprego no mesmo período, às mães adotantes.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS POR ACIDENTE DO TRABALHO

O empregador complementará os benefícios da Previdência Social até o limite do salário devido, como se o trabalhador estivesse na ativa, sempre que se trate de acidente do trabalho, durante 60 (sessenta) dias.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE

O segurado que sofrer acidente de trabalho tem garantia pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio acidentário ou doença do trabalho, inclusive aqueles ocorridos no trajeto do trabalho, ressalvando-se benefício mais favorável decorrente de Lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)

Em caso de Acidente de Trabalho, a empresa remeterá ao sindicato profissional cópia da comunicação de acidente de trabalho (CAT), no prazo de 10 (dez) dias úteis após a ocorrência.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
DURAÇÃO E HORÁRIO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DO EMPREGADO COMISSIONADO**

O empregado comissionado que trabalhar além da jornada normal de 44 horas semanais, somente terá direito à percepção do valor do adicional sobre as horas extraordinárias trabalhadas.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – ACORDO**

Fica estabelecida a obrigação de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sindicato profissional e as empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho.

INTERVALOS PARA DESCANSO**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

DESCANSO SEMANAL**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIAS DE REPOUSOS E FERIADOS**

O trabalho realizado nos dias destinados ao descanso (Domingos e Feriados) deverá ser compensado no prazo máximo de 15 (quinze) dias, sem que ultrapasse o mês dos dias trabalhados em tal situação. Não compensados, serão remunerados em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para efeitos da presente cláusula serão considerados feriados, além daqueles dias fixados em leis federais, estaduais e municipais, inclui-se a terça-feira de carnaval e o dia de finados (02 de novembro).

CONTROLE DA JORNADA**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CARTÃO PONTO**

Os cartões ponto ou Livro Ponto, quando instituídos pela empresa, deverão ser efetivamente marcados ou assinalados pelos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS

Os empregados estudantes e vestibulandos terão abonadas as faltas havidas para a realização de exames, do ENEM e do ENAD, devendo o empregado comprovar a realização dos exames.

FALTAS**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

- a) 07 dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento, para o titular;
- b) 03 dias consecutivos, pai e mãe, por motivo de casamento do filho, a partir da data do evento;
- c) 04 dias mais o dia da ocorrência do fato, no caso de falecimento de cônjuge, pai, mãe, descendentes e ascendentes, Sogro(a) irmão (ã);

d) 02 Os dias no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos, e para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados;

e) 07 dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade);

f) Abono de faltas, de acordo com o ECA – Estatuto da Criança e do Adolescentes – Lei nº 8.069 de 13/07/1990, em vista da medida que elegem como princípio fundamental da criança e proteção integral incumbido pelos pais, igualmente, os deveres impostos nos artigos 1.635 e 1.636 do Código Civil, o empregado, pai, mãe ou responsável legal poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período de até 15(quinze) dias mensal, para acompanhar e cuidar do filho menor de até 16 (dezesesseis) anos, no caso de consulta medica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico. Em caso de aborto, comprovado por atestado médico oficial, conforme Decreto nº 3.668 de 23/11/2000, a mulher terá um repouso remunerado de 15 (quinze) dias remunerados, ficando-lhe assegurado o direito de retornar a função que ocupava antes de seus afastamento.

g) Abono das faltas de acordo com o Estatuto do Idoso – Lei nº 10.741 de 01/10/2003, em vista da medida que elegem como princípio fundamental a proteção integral incumbida pelos responsáveis legais, que poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período de 02 (dois) dias mensal, para acompanhar e cuidar de idoso Pai, Mãe, no caso de consulta medica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FOLGAS

As empresas que funcionarem aos domingos e feriados, deverão dar ciência da escala de folgas, com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho a 2 (dois) descansos especiais de 1 (uma) hora cada um. PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTE

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela citada prorrogação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONVOCAÇÃO PARA O DIA DE ELEIÇÃO

Os empregados que trabalharem nos dias de eleição terão as folgas compensadas na mesma semana. Não compensados, serão remunerados em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que atuarem nas seções eleitorais como componentes da mesa vão poder folgar 02 (dois) dias para cada dia trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para obter as folgas os empregados deverão apresentar carta convocação e/ou um comprovante do juiz eleitoral.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados convocados para a realização de treinamentos e/ou cursos terão os dias abonados, sem prejuízos a sua remuneração.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIRIGENTE SINDICAL

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios. Licença que será solicitada pela entidade sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PERMISSÃO DO TRABALHO AOS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS

As empresas pertencentes à categoria econômica ficam autorizadas a trabalhar aos Sábados, Domingos e Feriados, atendidos os requisitos da Portaria n. 3.665/2023 do MTE.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

As empresas comunicarão aos empregados a data de início das férias por escrito, mediante recibo, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS - DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Na cessação do contrato de trabalho, o empregado demitido com ou sem justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcional, será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do art. 144 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregadores que não efetuarem o pagamento das férias no prazo previsto no presente instrumento ficam obrigadas ao pagamento de multa no percentual de 10% (dez por cento) por dia de atraso, sem prejuízo do pagamento da multa pelo descumprimento da CCT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O início das férias não poderá recair aos sábados, domingos, feriados e dia de repouso semanal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE QUANDO DO RETORNO DAS FÉRIAS

É vedada a despedida injustificada do trabalhador pelo período de 60 (Sessenta) dias contados de seu retorno das férias, não podendo ser concedido aviso-prévio neste período.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ASSENTOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LIMPEZA EXTERNA

A mulher não poderá ser incumbida da limpeza externa das janelas dos prédios, exceto das existentes no andar térreo e aquelas que possam ser alcançadas através de dispositivos apropriados, sem necessidades de andaimes ou escadas.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

Obrigam-se os empregadores ao fornecimento gratuitamente de uniformes aos seus empregados e a sua devolução por ocasião da rescisão contratual.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - USO DE FORMALDEÍDO

As empresas se comprometem a seguir as normas editadas pela ANVISA, sobretudo referentes ao uso indevido de formol ou formaldeído (como em produtos de alisamento capilar) de modo a assegurar a proteção à saúde dos profissionais e clientes.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS, RAIS / ESOCIAL / CAGED / GFIP

As empresas empregadoras abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a encaminhar para a entidade sindical profissional uma cópia da RAIS/CAGED/GFIP ou Relatório do E social, positiva ou negativa, no prazo de 10 (dez) dias contados da data de entrega dos referidos documentos ao órgão competentes, para fins de manutenção atualizada do banco de dados da entidade, controle de admissões, demissões, médias salariais e outros dados para fins estatísticos e futuras negociações coletivas.

PARAGRAFO PRIMEIRO: As empresas enquadradas no E-Social, que cumprem a obrigação de transmissão da RAIS pelo referido sistema, ficam obrigadas a mandarem cópia do Relatório ao Sindicato Profissional, na mesma forma e prazo do caput desta cláusula.

PARAGRAFO SEGUNDO: O descumprimento da presente cláusula pelos empregadores, ficam sujeitos a penalidade da aplicação da multa no valor de piso um salarial, no valor previsto na letra "d" da cláusula terceira, em favor da entidade profissional.

PARAGRAFO TERCEIRO: Fica obrigada a Entidade Sindical Profissional a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

PARAGRAFO QUARTO: O cumprimento da presente cláusula para empregadores do município sede da entidade sindical profissional, deverão protocolar os documentos na sede da entidade sindical dos empregados.

PARAGRAFO QUINTO: Empregadores sediados nos demais municípios abrangidos pelo presente instrumento, poderão fazê-lo via correio ou AR.

PARAGRAFO SEXTO: Por questões técnicas devidamente comprovadas, no prazo do caput, o empregador deverá em encaminhar a entidade sindical profissional relação com os nomes, datas de admissão, demissão e salários dos empregados.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PELOS EMPREG EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

Amparados pelos Artigos 513 “e” da CLT, Art. 7º, XXVI da Constituição Federal que assegura que as convenções e os acordos coletivos 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 trabalhadores reajuste salarial, piso salarial e adicionais acima dos previstos em leis, seguro de vida, etc.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na forma estabelecida nos considerados, em assembleia geral extraordinária, realizada em 27 de Março de 2025, nos termos do edital publicado no Jornal Diário Oficial, edição 11857 do dia 21 de Março de 2025, foi aprovada a Contribuição Assistencial e mensalidade Sindical a 2% (dois por cento) mensal do salário base de todos os empregados, sendo a título de contribuição assistencial em decorrência da negociação coletiva que beneficia todos os integrantes da categoria.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As contribuições, deverão ser descontadas pelos empregadores nos holerites dos empregados, e recolhidas em boletos próprias fornecidos pelo sindicato profissional até o dia 07 do mês subsequente do de referência ao desconto.

PARÁGRAFO TERCEIRO – OPOSIÇÃO AO DESCONTO: A oposição ao desconto da contribuição assistencial por parte dos trabalhadores, poderá ser realizada diretamente na sede da entidade sindical profissional pelo trabalhador, na Rua Ararigboia, 255, SALA 13 ANDAR 2, Centro, Pato Branco/PR -? CEP 85501-260, mediante manifestação escrita e individual de próprio punho e pelo próprio empregado, no prazo de 10 dias contados da data da conclusão do registro deste instrumento no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO QUARTO: É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e assemelhados, e os integrantes do departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados em proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

PARÁGRAFO QUINTO - CONDUTAS E ATOS ANTISINDICAIS: É vedado aos empregadores 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 pelos empregados, sob pena de configurar e responder por atos e condutas antisindicas que desde logo fica reconhecido.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea “e”, artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa a todo aquele que participa da categoria econômica, profissional, ou de uma profissão liberal, independentemente de serem ou não associados a um sindicato. O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais.

PARAGRAFO PRIMEIRO – VALORES: 01 – Para o Microempreendedor Individual (MEI) - que não seja Profissional Parceiro - fica instituído a taxa mínima de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais). Possuindo 10% (dez por cento) de desconto para pagamento à vista. Podendo ainda ser pago em 4x iguais de R\$ 60,00 (sessenta reais);

II – Para Microempresas fica instituído a taxa mínima de R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais). Possuindo 10% (dez por cento) de desconto para pagamento à vista. Podendo ainda ser pago em 4x iguais de R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais);

III – Para as Empresas de Pequeno Porte (EPP) fica instituído a taxa mínima de R\$ 860,00 (oitocentos e sessenta reais). Possuindo 10% (dez por cento) de desconto para pagamento à vista. Podendo ainda ser pago em 4x iguais de R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais);

IV – Para as empresas de Médio Porte fica instituído a taxa mínima de R\$ 1.040,00 (mil e quarenta reais). Possuindo 10% (dez por cento) de desconto para pagamento à vista. Podendo ainda ser pago em 4x iguais de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais);

V – Para as empresas de Grande porte fica instituído a taxa mínima de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais). Possuindo 10% (dez por cento) de desconto para pagamento à vista. Podendo ainda ser pago em 4x iguais de R\$ 260,00 (quatrocentos e cinquenta reais);

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATUAÇÃO SINDICAL

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais ao local de trabalho, nos intervalos e ambientes destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - BASE TERRITORIAL INORGANIZADA

Considerando os municípios inorganizados em sindicatos, a FETHEPAR – Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado do Paraná, firma o presente instrumento coletivo de trabalho nos municípios de Bela Vista da Caroba/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Enéas Marques/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Manfrinópolis/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Porto Vitória/PR e Pinhal de São Bento/PR.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente instrumento coletivo, em que não há penalidade específica, fica o empregador obrigado ao pagamento de multa de um piso salarial do empregado prejudicado vigente na data da violação. Tal penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente da outorga de mandato.

PARÁGRAFO ÚNICO: Havendo descumprimento de cláusulas de obrigação de fazer por parte do empregador, será devida uma multa por cláusula descumprida em favor do sindicato profissional, que poderão ser requeridas em juízo pelo sindicato.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES FINAIS

Estando as partes devidamente autorizadas por suas respectivas assembleias gerais, firmam o presente instrumento coletivo de trabalho e abranja as relações de trabalho das categorias abrangidas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA GARANTIA GERAL

Além dos direitos e garantias previstas na presente Convenção, fica assegurado a todos os trabalhadores abrangidos por este instrumento, os direitos e garantias contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, além daquelas insertas no art. 7º e incisos da Constituição Federal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PERÍODO DE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

Respeitado o limite de 2 (dois) anos, as cláusulas da presente convenção, somente perderão validade após a formalização e registro de novo instrumento. Pato Branco, 28 de maio de 2025.

}

JOELCIO PIRES DA SILVA
PRESIDENTE

**SIND DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTEL, MEIOS DE HOSPED, REST, GASTRON, ALIMENTACAO PREP, CONDOMINIOS, IMOB E TUR E HOSPITALIDADE P
BRANCO E REG**

LUIS ALBERTO DOS SANTOS
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR

LAERCIO SCHNEIDER
PRESIDENTE
SINCAP SINDICATO DOS SALOES DE CAB INS BEL E SIM EST PR

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA FETHEPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA PATO BRANCO

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.