

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002436/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/09/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR040332/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.105852/2022-73  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/09/2022

**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, IMOBI E TUR E HOSPITALIDADE P BRANCO E REG, CNPJ n. 80.871.254/0001-14, neste ato representado(a) por seu ;

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

E

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO PARANA, CNPJ n. 02.818.811/0001-20, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2022 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Lavanderias, Empresas de Conservação de Elevadores, Boates, Casas de Diversões**, com abrangência territorial em **Bituruna/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Chopinzinho/PR, Clevelândia/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, General Carneiro/PR, Honório Serpa/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Mangueirinha/PR, Mariópolis/PR, Palmas/PR, Pato Branco/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.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se, a partir de 1º de junho de 2022, os seguintes pisos salariais como garantia mínima aos empregados/trabalhadores em lavanderias e similares, casas de diversões e empresas de conservação de elevadores:

a) Os empregados nas funções de CONTÍNUOS E OFFICE-BOYS, R\$ 1.579,15 (mil, quinhentos e setenta e nove reais e quinze centavos).

b) Aos empregados vendedores e comissionados R\$ 1.704,19 (mil, setecentos e quatro reais e dezenove centavos). Esta garantia mínima será devida na hipótese do empregado não alcançar, no mês, uma remuneração igual ou superior aquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia mínima ora fixada considera-se incluído o repouso semanal remunerado.

c) Aos empregados que exerçam suas atividades em COPA, COZINHA, LIMPEZA, VIGIA, GUARDA e PORTEIROS, R\$ 1.623,45 (mil, seiscentos e vinte e três reais e quarenta e cinco centavos).

d) Aos demais empregados, R\$ 1.704,19 (mil, setecentos e quatro reais e dezenove centavos).

e) Aos lavadores (a) e passadores (a) de lavanderias, R\$ 1.704,19 (mil, setecentos e quatro reais e dezenove centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os pisos salariais mencionados nas letras "a", "b", "c", "d" e "e", são devidos para jornada de trabalho de 220 horas mensais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para jornadas contratuais inferiores a 220 horas mensais, o salário a ser pago ao trabalhador será proporcional ao valor do piso salarial da função exercida, observada a jornada de trabalho ajustada.

#### **CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL**

Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto no País, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO: Para os efeitos da garantia fixada no "caput" da presente cláusula não será considerado como base de cálculo os valores de piso salarial regional fixado por lei estadual, nos termos da Lei Complementar n.º 103/2000.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de junho de 2021, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior serão reajustados em 1º de junho de 2022, com a aplicação do percentual de 11,8973% (onze inteiros, e oito mil novecentos e setenta e três décimos de milésimos por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2021, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao mês de admissão, conforme tabela abaixo:

MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE REAJUSTE	MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE REAJUSTE
Junho/2021	11,8973%	Dezembro/2021	5,9486%
Julho/2021	10,9058%	Janeiro/2022	4,9572%
Agosto/2021	9,9144%	Fevereiro/2022	3,9657%
Setembro/2021	8,9229%	Março/2022	2,9743%
Outubro/2021	7,9315%	Abril/2022	1,9828%
Novembro/2021	6,9400%	Mai/2022	0,99144%

PARÁGRAFO SEGUNDO: A correção salarial ora estabelecida sofrerá compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde junho de 2021. Não serão compensados os aumentos determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 4, do TST, alínea XXI).

PARÁGRAFO TERCEIRO: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2022, serão compensados com eventuais reajustes determinados por Leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Obrigatoriedade de fornecimento pelas entidades ao empregado, de envelope de pagamento ou contracheque discriminando importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores de FGTS.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS**

As empresas que não efetuaram o pagamento dos salários nas condições estabelecidas, conforme cláusulas de reajuste e pisos salariais, considerando a data da celebração da Convenção Coletiva de Trabalho, deverão pagar, a título de diferenças (salário e demais verbas, inclusive férias se for o caso), dos meses de junho, julho e agosto de 2022, até a data máxima do pagamento do mês de setembro de 2022, e conjuntamente com este.

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DO 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.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizadas importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativos aos planos de saúde, vales-farmácia, e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DOCUMENTOS DE CRÉDITOS/ DESCONTOS**

O empregador somente poderá cobrar de seus empregados o valor de cheques e cartões de crédito de cliente ou terceiros recebidos em pagamentos, no caso de descumprimento pelo empregado das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 70% (setenta por cento) para os excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

O serviço executado a partir das 22h00min (vinte e duas horas) até as 05h00min (cinco horas) da manhã terá um adicional noturno fixado no percentual de 25% (vinte e cinco por cento).

#### **Comissões**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMISSIONISTAS**

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 COMMISSIONISTA:** 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.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a fornecer vale transporte na forma da legislação vigente.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) 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 inciso IV do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título, mediante comprovação, limitado em R\$ 147,60 (cento e quarenta e sete reais e sessenta centavos).

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA**

As partes convenientes recomendam aos seus empregadores a concessão de seguro de vida e acidentes pessoais em favor dos empregados que desenvolvam serviços preponderantemente externos, na condução de veículos.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

Para sua validade o contrato de experiência deverá ser expressamente celebrado e a assinatura do empregado deve ser sobreposta à data.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica convencionado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com o prazo mínimo de 30 (trinta) dias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COPIA DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contrarrecibo, devidamente datado, bem como anotar na CTPS o referido contrato.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MENORES**

É proibido a admissão ao trabalho de menores, mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho, exceto no caso do estágio, nos termos da lei.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTEIRA PROFISSIONAL**

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO DE CONTRATO**

As entidades deverão fornecer obrigatoriamente uma via de quitação da rescisão de contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nos documentos de aviso prévio e termos de rescisão contratual relativo aos empregados com menos de 01 (um) ano de serviço que não saibam ler nem escrever o empregador deverá além de sua impressão digital, fazer constar a assinatura de duas testemunhas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, o empregador envidará esforços para entregar ao empregado o extrato de conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA

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

### Aviso Prévio

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

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

TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS	TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO 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 PRIMEIRO: 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 SEGUNDO: O tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta)dias, será indenizado.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VEDAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

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. Os salários serão devidos até a data da solicitação e concessão da dispensa.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

Obrigatoriedade de anotação em Carteira de Trabalho dos salários reajustados e dos percentuais de comissão e a função que o empregado exerça.

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

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CAIXA**

Os empregados que atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, 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. Os empregados, entretanto, empregarão toda a diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO: O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. 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.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei n 8.213/91, artigo 118.

### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DOENÇA**



Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, após a alta médica, aos empregados que tenham ficado afastados por período igual ou superior a 30 (trinta) dias em decorrência de doença do empregado.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**

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

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

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO APÓS AS 19 HORAS**

Os empregados que em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 h (dezenove horas) em tempo superior a 45 minutos, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a R\$ 18,78 (dezoito reais e setenta e oito centavos), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE FOLGA**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LANCHE**

Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTUDANTES**

É 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Abonar-se-á falta aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PERMANÊNCIA NO ESTABELECIMENTO DURANTE INTERVALO**

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

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal será fruído aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE HORÁRIO**

Os cartões ponto ou livro ponto quando instituídos, deverão ser efetivamente marcados ou assinalados pelos empregados.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ÔNIBUS**

Em caso de greve do transporte coletivo, decorrentes, cabendo aos mesmos, todavia, envidar todos os esforços necessários para chegar ao local de trabalho, devendo comunicar ao empregador em caso de impossibilidade.

### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

O pagamento das férias, a quaisquer títulos inclusive proporcionais será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do art. 144 da CLT.

### **Licença não Remunerada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS**

As entidades com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não 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, com antecedência mínima de 10 (dez) dias por prazo não superior a 10 (dez) dias no ano.

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

Quando exigidos na execução dos serviços, as entidades fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

## **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames realizados quando da admissão ou demissão, ou outros momentos determinados em lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO PELOS TRABALHADORES**

Nos termos dos Artigos 513 “e” da CLT, 8º da CF/88, 8º da Convenção 95 da OIT, do enunciado 38 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, da NOTA TÉCNICA n. 02, de 26 de outubro de 2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL CONALIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, e considerando que a negociação coletiva é direito fundamental social dos trabalhadores (CF, arts. 7º, XXVI e 8º, III e VI); que a assembleia é legítima, democrática e regularmente convocada, estando assegurada a ampla participação de todos os integrantes da categoria, as associados ou não ao sindicato nos termos definidos pelo estatuto; considerando ainda que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria, portanto, negocia e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os representados, associados e não associados, com eficácia erga omnes, conforme (CLT, art. 611), bem como que a atividade sindical é em prol da defesa dos direitos sociais e trabalhistas, bem ainda que, em assembleia geral extraordinária, realizada em 22 de março de 2022, nos termos do edital publicado no Jornal Diário do Sudoeste, edição 8101 do dia 18 de março de 2022, foi aprovada a Contribuição Assistencial e mensalidade Sindical de 2% (dois por cento) mensal do salário base de todos os empregados, sendo que 0,5% (meio por cento) se refere a mensalidade, e 1,5% (um e meio por cento) a contribuição assistencial, em decorrência da negociação coletiva que beneficia todos os integrantes da categoria. As contribuições, deverão ser descontadas nos holerites dos empregados, pelos empregadores, e recolhidas em guias próprias fornecidas pelo sindicato profissional até o dia 07 do mês subsequente ao de referência ao desconto. Para empregados que percebam salário base inferior ao piso da função, a contribuição mínima é R\$ 22,00 (vinte e dois reais) mensal por empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O desconto da Contribuição Assistencial e mensalidade sindical, se faz no interesse da Entidade Sindical profissional, e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria, para as negociações coletivas e administração do sindicato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, o qual deverá ser protocolizado individualmente pelo empregado de forma manuscrita diretamente no Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do registro da convenção coletiva, 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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 QUARTO:** O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo anterior serão responsabilizados ficando sujeitos a eventuais sanções administrativas, civis e penais, se cabíveis, principalmente no que refere ao crime contra a organização do trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As empresas efetuarão o desconto acima observando o ora convencionado, como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum ônus por eventual reclamação judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de reclamação trabalhista, autuação pela fiscalização do trabalho ou Ação Civil Pública, a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo judicial, desde que a empresa comprove que apresentou defesa e todos os recursos cabíveis e haja condenação.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÕES DOS EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à Entidade Sindical dos Empregados, desde que notificadas, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação de empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da solicitação. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, não repassar a terceiros e se compromete a tratar os dados fornecidos de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados - Lei 13.709/2018.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPRESAS FALIDAS E CONCORDATÁRIAS**

As empresas concordatárias e a massa falida que continuarem a operar as empresas em regime de recuperação judicial e extrajudicial, e as que comprovarem dificuldades econômicas poderão previamente, negociar com a entidade sindical dos empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 Coroba/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Enéas Marques/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Manfrinópolis/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR e Pinhal de São Bento/PR.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CATEGORIA ABRANGIDA**

Trabalhadores em lavanderias e similares, casas de diversões (bailarinas e dançarinas) e empresas de conservação de elevadores, que mantenham vínculo empregatício com as empresas e empregadores inorganizados em sindicatos patronais e cuja atividade econômica seja representada pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Paraná.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ACORDOS COLETIVOS**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Profissional e as empresas para a adoção do sistema de compensação de horas trabalhadas denominado Banco de Horas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - NEGOCIAÇÃO**

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação à cláusula do Piso Salarial.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCUMPRIMENTO – MULTA**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a meio salário-mínimo vigente, que reverterá em favor da parte prejudicada, sejam os empregados, sejam as entidades signatárias do presente instrumento coletivo, sejam os empregados, sejam as entidades convenentes.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria econômica convenentes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade.

JOELCIO PIRES DA SILVA  
Membro da Junta Governativa  
SIND DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTEL, MEIOS DE HOSPED, REST, GASTRON,  
ALIMENTACAO PREP, CONDOMINIOS, IMOBI E TUR E HOSPITALIDADE P BRANCO E REG

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

ARI FARIA BITTENCOURT  
Presidente  
FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO PARANA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA FETHEPAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - TERMO DE AJUSTE**

[Anexo \(PDF\)](#)

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