

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001262/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/05/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026500/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.203548/2025-33
DATA DO PROTOCOLO: 20/05/2025

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIAO, CNPJ n. 78.636.057/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA;

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

SINDICATO DOS HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE LONDRINA, CNPJ n. 78.029.774/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMAURI BUOSI;

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 2026 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 no Comércio Hoteleiro e Similares**, com abrangência territorial em Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Apucarana/PR, Araongas/PR, Assaí/PR, Astorga/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Cornélio Procópio/PR, Faxinal/PR, Florestópolis/PR, Grandes Rios/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Ibiporã/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jataizinho/PR, Joaquim Távora/PR, Leopoldina/PR, Londrina/PR, Marilândia do Sul/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Fátima/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rolândia/PR, Sabáudia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Mariana/PR, Santo Antônio da Platina/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sertaneja/PR, Sertãozinho/PR, Siqueira Campos/PR e Uraí/PR.

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

Fica garantido aos integrantes da categoria o PISO MÍNIMO DE INGRESSO, estabelecido pelas partes em R\$ 1.980,00 (hum mil novecentos e oitenta), com vigência a partir de 1º de Maio de 2025.

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

Será concedido para a categoria profissional a título de reajuste Salarial o percentual de 6,00% (seis por cento). Aos Empregados admitidos após 1º de Maio de 2024, será garantido reajuste estabelecido nesta cláusula.

Parágrafo Primeiro – Eventuais diferenças salariais do mês de Maio e Férias concedidas neste período deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês de Junho de 2025.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Obrigatoriedade de fornecimento pelas empresas aos empregados de comprovante de pagamento (holerites) ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Os empregadores poderão conceder vales equivalentes a 40% (quarenta por cento) da remuneração a que tiver direito o empregado no mês, até o 15º (décimo quinto) dia anterior à data fixada para o pagamento.

DESCONTOS SALARIAIS**CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que atuarem na recepção e pagamento de valores, junto ao público conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, a seu cargo, terão uma tolerância máxima mensal equivalente a 10% (dez por cento) da garantia salarial mínima. Os empregados entretanto

empregarão toda a diligencia na execução do seu trabalho, evitando ao Maximo a ocorrência de prejuízo observando estritamente as normas internas fixadas pelo empregador.

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Fica vedado às empresas descontarem dos eus empregados recepcionistas, caixas, tesoureiros e outros que que manipulem valores das empresas, as importâncias pagas em cheques que venham a serem devolvidas por insuficiência de fundos, recolhidos por estes, desde que o empregado tenha obedecido as normas da empresa no tocante a esses recolhimentos, que deverão ser postos por escrito.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA NONA - RENEGOCIAÇÃO

Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho ou de salário dos empregados, a qualquer título, haverá renegociação das cláusulas deste instrumento.

CLÁUSULA DÉCIMA - DISPENSA DE ASSINATURA DO HOLERITE

Os empregadores ficam autorizados a disponibilizar os comprovantes de pagamento mensal de salários e verbas rescisórias por meio eletrônico, sendo dispensada a coleta de assinatura do empregado, conforme autorizado pelo artigo 464, parágrafo único da CLT.

Parágrafo Primeiro: Os comprovantes deverão estar acessíveis ao empregado em plataforma eletrônica segura.

Parágrafo Segundo: O empregado poderá solicitar cópia impressa no setor de Recursos Humanos, a qualquer tempo.

Parágrafo Terceiro: Eventuais divergências deverão ser comunicadas pelo empregado ao empregador no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a disponibilização do documento.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISPENSA DE ASSINATURA DO CARTÃO PONTO

Será admitida a dispensa da assinatura física no espelho de ponto, desde que a empresa utilize sistema eletrônico com registros auditáveis e acesso garantido ao empregado.

Parágrafo Primeiro: O empregado terá direito ao espelho mensal da sua jornada, por meio digital ou impresso, conforme solicitação.

Parágrafo Segundo: Divergências deverão ser comunicadas ao RH em até 30 (trinta) dias corridos da disponibilização.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 13º SALÁRIO

As empresas terão até o dia 30 de novembro para efetuarem o pagamento da 1ª parcela do 13º salário e 20 de dezembro para pagamento da 2ª parcela. Aos comissionistas deve ser paga a 3ª parcela até o 5º dia útil de janeiro.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TAXA DE SERVIÇO

As empresas que optarem pela cobrança da TAXA DE SERVIÇO DE 10%(dez por cento), deverá firmar acordo coletivo de trabalho com o Sindicato Obreiro.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANUÊNIO

Fica assegurado aos empregados um adicional de tempo de serviço a 1% (um por cento) por ano de serviço prestado à mesma empresa a partir de 01 de Maio de 1.986.

Parágrafo Único: Os empregados admitidos a partir de 1º de Maio de 2005, perceberão adicional de tempo de serviço a 1% (um por cento) por ano de serviço prestado à mesma empresa, limitado ao máximo de 15 (quinze) anos, 15% (quinze por cento).

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna terá adicional de 30% (trinta por cento), a partir das 22h00 (vinte e duas horas) até o final da jornada.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O pagamento do adicional de insalubridade, e a estipulação do percentual devido, ficam condicionados a elaboração de laudo técnico elaborado por profissional habilitado.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIO DE ASSIDUIDADE

Fica assegurado aos empregados o pagamento de um prêmio de assiduidade no valor de 8% (oito por cento) sobre o salário-base, condicionado à ausência total de faltas no mês, inclusive justificadas por atestados médicos ou qualquer outro motivo previsto em lei.

Parágrafo Primeiro: O benefício será pago mensalmente e será automaticamente suspenso no mês em que ocorrer qualquer ausência, ainda que legalmente justificada.

Parágrafo Segundo: O pagamento será retomado no mês seguinte àquele em que não houver qualquer ausência, desde que mantidas as demais condições.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TICKET ALIMENTAÇÃO

A partir de 1º de JUNHO de 2025, os Empregadores ficam obrigados a fornecer, gratuitamente, à todos os Trabalhadores um Ticket Alimentação no valor de R\$ 310,00 (trezentos e dez reais) mensais. O referido benefício será concedido até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, inclusive quando da suspensão ou interrupção do contrato de trabalho de correntes de Auxílio-Doença, Auxílio Acidentário, Licença Maternidade, sendo que nestes casos o benefício será de 50% (cinquenta por cento) do valor estabelecido, por um período de 06 meses.

Parágrafo Primeiro: A partir de 1º de JUNHO de 2025, o Ticket Alimentação será de R\$ 310,00 (trezentos e dez reais), para os Trabalhadores mensalistas;

Parágrafo Segundo: O Empregador que fornecer Lanches e Refeição no intervalo para almoço ou janta a título gratuito, em local adequado será isento do fornecimento do Ticket Alimentação;

Parágrafo Terceiro: O presente benefício não tem natureza salarial, não integra a remuneração do empregado para qualquer efeito e não é base de cálculo das contribuições previdenciárias, fiscais e fundiárias, sendo facultada às empresas a filiação ao Programa de Alimentação ao Trabalhador – PAT;

Parágrafo Quarto: O empregado que durante o mês de referência tiver faltas injustificadas não fará jus ao benefício desta cláusula;

Parágrafo Quinto: O empregado que durante o contrato de trabalho estiver em gozo de férias não terá direito ao benefício;

Parágrafo Sexto: O Empregador poderá substituir o Ticket Alimentação por uma Cesta de Alimentos no mesmo valor do Caput dessa Clausula;

Parágrafo Sétimo: A partir da data da implantação do Benefício, o Empregador que não cumprir fica sujeito a penalidade de 01 (um) piso salarial da categoria por empregado e em favor do Trabalhador prejudicado.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênio com creches, para guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, de acordo com o Parágrafo 1º do Inciso IV, do art.389 da CLT.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BEM-ESTAR INTEGRAL

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

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente seguro de acidentes pessoais e assistências, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, no valor mensal de R\$ 14,56 (quatorze reais e cinquenta e seis centavos) conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
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	Matriculado(a)filho(a)em creche particular.
CASAMENTO	R\$900,00	1	Em caso de casamento do titular.
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.	
DIÁRIADE INTERNAÇÃO HOSPITALARPOR 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.	
SEGURO DE VIDA	R\$500,00	Valor de R\$500,00 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.
LICENÇA- PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA- MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.

COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	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 – Toda a movimentação inclusive, será realizada pelo portal SIB, bem como, acesso a serviços de emissão de 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificado e demais informações do benefício.

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

Parágrafo Terceiro

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

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

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

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

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

Parágrafo Quarto

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

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

III – A não informação por parte do empregador dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia do referido mês, para inclusão e utilização do benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o Seguro Bem-Estar Integral ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

Parágrafo Quinto

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

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

Parágrafo Sexto

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

II – Com a suspensão da utilização por inadimplência, o Empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso decada beneficiário edeverá efetuar oressarcimento, em dobro,dos meses em que o empregado não esteve segurado, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência,a cobrança será judicial, e ainda,o título poderá ser protesta do, por descumprimento desta CTT, o que não isenta o Empregador da obrigatoriedade da quitação de pagamento(s) pendente(s).

Parágrafo Sétimo

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

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

III – O Empregador deverá ler oTermo deAdesão disponível no Portal do Cliente. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

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

Parágrafo Oitavo–LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

I – Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores eempregador e sobtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em convenção coletiva de trabalho, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.

II – Em complemento à precípua base legal supra mencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela parceira como fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constantena convençã ocoletiva de trabalho, tem – se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

III – As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égideda 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 Nono:O descumprimento da presente cláusula pelos Empregadores ficam sujeitos à penalidade da aplicação da multa de um piso salarial, da categoria abrangida, em favor da Entidade Sindical Obreira.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Obrigatoriedade de anotação em Carteira de Trabalho do salário reajustado e dos percentuais de comissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura doempregado deverá ser sobreposta à data.

Parágrafo Primeiro: Fica convencionado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com prazo mínimo de 30 (trinta) dias, e não poderá ser celebrado na readmissão.

Parágrafo Segundo: Em caso descumprimento, será devido uma multa de 1 (um) piso, em favor do empregado prejudicado.

Parágrafo Terceiro: Quando o empregado for admitido mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como anotará na CTPS o referido contrato.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Fica estabelecido a obrigatoriedade de o empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na CTPS, no prazo do artigo 477 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Fica obrigatória a homologação das Rescisões de Contrato de Trabalho pelo T.H.R.C.T. (Termo de Homologação de Rescisã de Contrato de Trabalho), no sindicato Obreiro,de todo Empregado que contar com 12 (doze) meses ou mais de registro para o mesmo empregador ou sucessor do mesmo, o Contrato intermitente, deverá ser homologado, com 11 meses, ou mais.

Parágrafo Primeiro: Considerando que a Lei nº13.467, de 2017, revogou o §7º do Art.477 da C.L.T., para realização da homologação do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, o empregador deve pagar ao Sindicato Obreiro taxa no valor de R\$180,00 (cento e oitenta reais), por T.H.R.C.T. homologado. O Empregador deverá proceder o recolhimento de forma antecipada à data da homologação, através de boleto bancário fornecido pela Entidade Sindical Obreira, não havendo qualquer ônus para o empregado.

Parágrafo Segundo: Para que seja homologado o T.H.R.C.T., no ato da homologação, o empregador terá que quitar o saldo líquido do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, através das seguintes formas: preferencialmente em dinheiro, crédito em conta salário, cheque visado ou cheque administrativo. Havendo anuência do empregado será admitida a quitação dos valores por transferência bancária por meio eletrônico TED (Transferência Eletrônica Disponível), DOC ou PIX em conta–corrente do empregado, será necessário apresentar documento que comprove a efetivação do pagamento no ato da Homologação;

Parágrafo Terceiro: Considerando a Lei nº 13.467, de 2017, em seu Art.477, o pagamento a que fizer jus o empregado analfabeto, deverá ser em dinheiro ou depósito bancário;

Parágrafo Quarto: Não serão aceitos como forma de quitação para os T.H.R.C.T. (Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho), nenhum tipo de recibo manual ou impresso, efetuados diretamente na empresa.

Parágrafo Quinto: A fim de evitar deslocamentos das empresas sediadas fora da sede da Entidade Obreira (Londrina-PR), o empregador comunicará por escrito, com antecedência de no mínimo três dias à entidade representativa dos empregados, devendo ainda, no mesmo prazo encaminhar os documentos rescisórios, via correio com cartão AR, para a devida homologação, ou digitalizado enviado no email: jcc.sindicato@gmail.com, e será devolvida homologada por email.

Parágrafo Sexto: Para agendamento da homologação do T.H.R.C.T. (Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho), o empregador deverá fazer a solicitação com antecedência mínima de 10 (dez) dias através do endereço eletrônico: agenda.sindicatos@gmail.com, onde será respondido e informado dia e hora para a realização da homologação;

Parágrafo Sétimo: Fica estabelecido a penalidade pelo não cumprimento da presente cláusula, será de 01 (um) Piso Salarial Contratual da Categoria abrangida pelo referido Instrumento Coletivo de Trabalho, em favor da entidade sindical obreira;

Parágrafo Oitavo: As rescisões contratuais previstas no Art. 484-A C.L.T., ficam dispensadas de serem homologadas perante a entidade sindical obreira.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO DE CONTRATO – PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO

O prazo para pagamento integral das verbas rescisórias será o previsto no artigo 477 da CLT, sob pena de pagamento de multa de 5% (cinco por cento) do valor devido, independentemente da multa prevista em Lei.

Parágrafo Primeiro: Documentos para Rescisão: Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente as vias da quitação da rescisão do contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de 01 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

Parágrafo Segundo: 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 Terceiro: A assistência à homologação de rescisão de contrato pelo sindicato obreiro, só será formalizada quando da apresentação pelo empregador dos seguintes documentos:

01. Termo de Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho - THRCT, em 05 (cinco) vias;
02. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com as anotações atualizadas; e/ou comprovantes da carteira digital;
03. Formulário do Aviso Prévio ou Pedido de Demissão devidamente assinado em 03 (três) vias;
04. Extrato analítico 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;
05. Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do Artigo 18 da Lei nº. 8.036, de 11 de maio 1990, e do Artigo 1ª da Lei Complementar nº. 110, de 29 de junho de 2001;
06. Comunicação da Dispensa-CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
07. Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas às formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº.5, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;
08. Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual;
09. Prova bancária de quitação, com extrato bancário comprovando o depósito, quando for o caso;
- 10 Emissão obrigatória do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), conforme INSS/DC 96/2003 e 118/2005 e Lei 8.213/91;
11. Justificativa firmada pelo empregador do motivo da Justa Causa quando for o caso ou Boletim de Ocorrência. Parágrafo Quarto: No demonstrativo da média de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do Artigo 7º da Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949;
12. Instrumento de Procuração ou Carta de Preposto quando o empregador não estiver presente para a Homologação.

O prazo para pagamento integral das verbas rescisórias será o previsto no artigo 477 da CLT, sob pena de pagamento de multa de 5% (cinco por cento) do valor devido, independentemente da multa prevista em Lei.

Parágrafo Quarto: No demonstrativo da média de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do Artigo 7º da Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMUNICADO DE JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa do empregado, fica o empregador obrigado a comunicar o mesmo por escrito o motivo da dispensa.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

Durante o prazo de Aviso Prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, horário ou qualquer outra alteração sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio e verbas rescisórias.

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

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO
ANO COMPLETO	Nº DE DIAS
00 ano	30 dias
01 ano	33 dias
02 anos	36 dias
03 anos	39 dias
04 anos	42 dias
05 anos	45 dias

06anos	48dias
07anos	51dias
08anos	54dias
09anos	57dias
10anos	60dias
11anos	63dias
12anos	66dias
13anos	69dias
14anos	72dias
15anos	75dias
16anos	78dias
17anos	81dias
18anos	84dias
19anos	87dias
20anos	90dias

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 pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, será indenizado.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO/REDUÇÃO DE JORNADA

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovado a obtenção de novo emprego, e na mesma situação ao que peça demissão poderá haver acordo entre empregador e empregados, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados desde que seja pré-avisado ao empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas quando estiver cumprindo o aviso.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE À GESTANTE

É concedida estabilidade provisória à gestante, desde o início da gravidez até (60) sessenta dias após o término da licença previdenciária.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado convocado para o Serviço Militar, a partir da efetiva convocação até 60 (sessenta) dias após o término do Serviço Militar.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

O empregado que esteja com 12 (doze) meses faltando para sua aposentadoria só poderá ser demitido por justa causa ou por extinção da empresa, desde que possua contrato de trabalho com mais de 05 (cinco) anos na empresa.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE APÓS TRATAMENTO DE SAÚDE

O segurado que sofrer acidente de trabalho inclusive no trajeto, tem garantia pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa após cessação do auxílio doença acidentário.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Os horários para refeição e descanso poderão exceder a duas horas, desde que respeitados os preceitos do art. 71 da CLT.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCANSO SEMANAL

Fica estabelecido que o descanso semanal remunerado recaia, pelo menos uma vez por mês, em domingos para os empregados.

CONTROLE DA JORNADA**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

A jornada de trabalho será de 44h00 min (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que a diminuição da carga horária diária em determinado dia ou seu aumento serão compensados posteriormente, desde que sejam dentro de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Único: As horas não compensadas no prazo de 180 (cento e vinte) dias, será tida como extras, com aplicação adicional de 50% (cinquenta por cento), Exeto Domingos e Feriados

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Todos os acordos que versem sobre as relações de trabalho dos empregados, sob pena de aplicação do Art.9º da CLT, serão por acordo coletivo com a participação do sindicato profissional, nos termos do Artigo 613 da CLT.

FALTAS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

- a) 03 dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento para o titular (CLT);
- b) 02 dias no caso de falecimento de cônjuge, descendentes e ascendentes, irmão (ã), mais o dia da ocorrência do fato (CLT);
- c) Serão abonada sas faltas do empregado estudante vestibulando (CLT);
- d) 05 dias no caso de nascimentode filho (licença paternidade, conforme CF/88);
- e) Abono das faltas, de Acordo como ECA-Estatuto da Criança e do Adolescente–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 1.635el. 636 do Código Civil, o empregado, pai, mãe ou responsável legal poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período até 15 (quinze) dias mensal, para acompanhar e cuidar de filho menor de até 16 (dezesseis) anos, no caso de consulta médica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.
- f) 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 à função que ocupava antes de seu afastamento.

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 incumbido pelos responsáveis legais, que poderá faltarao serviço sem prejuízo da remuneração por um período até 15 (quinze) dias mensal, para acompanhar e cuidar de idoso (Pai e Mãe),no caso de consulta médica ou internação hospitalar,mediante a entrega de atestado médico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTES

Abono de faltas aos empregados estudantes ou vestibulandos, inclusive ENEM e ENAD, quando comprovarem a prestação de exames.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIOS**

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESCALA DE FOLGAS

Os empregadores deverão dar ciência da escala de folgas com antecedência mínima de 05 (cinco) dias do início das mesmas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIAS DE REPOUSOS E FERIADOS

O trabalho realizado nos dias destinados ao descanso (Domingos e feriados) terá a compensação no mês que ocorra o Feriado, como também no mes que antecede o mesmo ou no mês seguinte ao feriado. Não compensados, serão remunerados em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

Parágrafo Primeiro: Para efeitos da presente cláusula será considerado feriado, além daqueles dias fixados em lei federal, estadual e municipal, a terça – feira de carnaval e o dia de finados (02 de novembro);

Parágrafo Segundo: Quando houver decreto municipal, prevalesse o decreto em vigor;

Parágrafo Terceiro: Quando ocorrer a rescisão de contrato de Trabalho a não compensação do Domingo e Feriado nao descansado devera ser indenizado com adicional de horas extra de 100%(cem por cento).

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

Na cessação do contrato de trabalho mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais a base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias, será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do Artigo 144 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICADO DE CONCESSÃO DE PERÍODO DE FÉRIAS

Fica convencionado que o empregador comunicará o período de gozo de férias com antecedência mínima de 30 dias, conforme determina o Artigo 135 da CLT.

Parágrafo Único: É vedado o início das férias no período de 02 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE 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 QUINTA - UNIFORME

Obrigatoriedade das empresas fornecerem 02 (duas) TROCAS de uniformes gratuitamente, PARA CADA EMPREGADO, quando exigido o seu uso.

Parágrafo Primeiro: Ficam expressamente vedados quaisquer descontos nos salários dos empregados de parcelas referentes a uniformes exigidos, ficando os infratores obrigados ao pagamento de multa equivalente ao dobro do desconto efetuado, que reverterá em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Segundo: No ato da comunicação do Aviso Prévio o empregado fica cientificado que será obrigatória a devolução dos uniformes, até 72 (setenta e duas horas) antes da data da Homologação do Termo de Rescisão Contratual, caso não haja a devolução será descontado na sua Rescisão de Contrato de Trabalho.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS

Os exames médicos realizados quando da admissão e outros momentos determinados por Lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS

O empregado deverá apresentar justificativa de ausência por motivo de saúde no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o início da ausência, podendo fazê-lo presencialmente ou por meio eletrônico.

Parágrafo Primeiro: Considera-se meio eletrônico válido o envio por e-mail institucional ou outro canal digital definido pelo empregador.

Parágrafo Segundo: O documento original deverá ser apresentado posteriormente, se solicitado, para fins de arquivamento legal.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica garantida aos membros da Diretoria do Sindicato, a ausência ao serviço, para participarem em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença, que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, por um prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADES SINDICAIS

Em atenção ao que preceitua o art. 545 da CLT as empresas descontarão de seus empregados as mensalidades devidas à Entidade Sindical, desde que autorizadas por escrito, descontos estes a serem efetuados em folha de pagamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

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 coletivas, 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, a Assembleia Geral realizada nos dias 19, 20 e 21 Março de 2025, fixou e aprovou a Contribuição Negocial no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), em três parcelas de R\$ 50,00 (cinquenta reais) cada uma, em favor do sindicato profissional. Sendo que os sindicatos profissional e patronal acordantes estipulam no presente instrumento, por meio dos parágrafos seguintes, as formas dos descontos, recolhimentos e de oposição à contribuição assistencial:

PARÁGRAFO SEGUNDO: A primeira parcela de R\$ 50,00 (cinquenta reais), será descontada dos empregados no mês de AGOSTO/2025, e o recolhimento será feito pelo empregador até o dia 10 de SETEMBRO de 2025, em boletos próprios fornecidos pelo sindicato profissional;

PARÁGRAFO TERCEIRO: A segunda parcela de R\$ 50,00 (cinquenta reais), será descontada dos empregados no mês de NOVEMBRO de 2025, e o recolhimento será feito pelo empregador até o dia 10 de DEZEMBRO de 2025, em boletos próprios fornecidos pelo sindicato profissional;

PARÁGRAFO QUARTO: A terceira parcela de R\$ 50,00 (cinquenta reais), será descontada dos empregados no mês de JANEIRO de 2026, e o recolhimento será feito pelo empregador até o dia 10 de FEVEREIRO de 2026, em boletos próprios fornecidos pelo sindicato profissional;

PARÁGRAFO QUINTO: Os descontos e recolhimentos em favor do sindicato profissional, serão realizados pelos empregadores;

PARÁGRAFO SEXTO – OPOSIÇÃO AO DESCONTO: A oposição ao desconto da contribuição Negocial por parte dos trabalhadores, deverá ser realizada presencialmente e Individual, na Rua Piauí nº 211, 9º andar, SALA 97, Centro, na cidade de Londrina/PR, no Horário das 13Hs (treze) às 17Hs (dezessete) Horas de Segunda a Sexta-Feira, mediante manifestação escrita de próprio punho, legível, que conste o Nome completo com CPF, CNPJ da empresa, em 03 (três) vias, em Papel tamanho A4; no prazo de 10 (dez) dias a partir da data do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Os funcionários fora da Cidade Sede da entidade sindical poderão encaminhar por correio via AR, não serão aceitos por meios eletrônicos.

PARÁGRAFO SÉTIMO – CONDUTAS E ATOS ANTISSINDICAIS: 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 antissindicais que desde logo fica reconhecido.

PARÁGRAFO OITAVO – As empresas/empregadores deverão, ainda proceder ao desconto da Contribuição Assistencial dos novos empregados admitidos após a data-base (MAIO), desde que o empregado não tenha recolhido no emprego anterior, observando-se o mesmo valor de R\$ 50,00, a incluir sobre a folha de pagamento do mês subsequente ao mês da contratação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS OBRIGAÇÕES FINANCEIRAS DAS EMPRESAS

Em Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia **09 de Abril de 2025, (09/04/2025)**, e publicado no Diário Oficial do Estado do Paraná, edição de 31 de Março de 2025, **(31/03/2025)**, Edição nº **11.863**, página **67**, decidiram pela manutenção financeira da entidade sindical patronal, custeada pelas suas Empresas Associadas, através das seguintes contribuições: Taxa Negocial Patronal terá a primeira parcela com vencimento em **12/07/2025**, no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) acrescida de R\$12,00 (doze reais) por empregado. A segunda parcela, com vencimento em **30/11/2025**, no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) acrescida de R\$ 12,00 (doze reais) por empregado. E a CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, também suportada pelas empresas associadas, de parcela única, com vencimento em **31/08/2025**, no valor de R\$95,00 (noventa e cinco reais) acrescida de R\$12,00 (doze reais) por empregado, valores que foram aprovados pela Assembléia Geral Extraordinária convocada para este fim.

Parágrafo Primeiro: Será obrigatório o envio da segunda via da Guia de Recolhimento da Taxa de Contribuição Negocial à entidade Sindical Patronal, em até 30 (trinta) dias após sua quitação. Para a comprovação do cumprimento na cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho, farão prova em juízo, da guia de recolhimento acompanhada da Folha de Pagamento ou Contra cheque dos meses de Maio e Novembro e para as Empresas Associadas que não possuírem empregados, a declaração cadastral junto ao Órgão Governamental Competente relativo aos meses de vencimentos das respectivas parcelas.

Parágrafo Segundo: Atraso dos Recolhimentos – O atraso nos recolhimentos das respectivas contribuições, Taxa Negocial e Contribuição Confederativa, constantes, das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho. Sujeitará a Empresa Associada inadimplente, ao pagamento de multa de 10%(dez por cento) sobre o valor do total a recolher, bem como juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, acrescido de correção monetária.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - QUALIFICAÇÃO/ FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Conforme deliberado em Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia **09 de Abril de 2025, (09/04/2025)**, e publicado no Diário Oficial do Estado do Paraná, edição de **31 de Março de 2025, (31/03/2025)** Edição nº **11863**, página **67**, ficam as empresas obrigadas ao recolhimento no percentual de 2% (dois por cento), que será pago mensalmente sobre a folha de pagamento das empresas e repassado ao sindicato patronal diretamente pelas empresas até o dia dez do mês subsequente, conforme enquadramento sindical no 5º Grupo da CLT – Turismo e Hospitalidade, para a formação e qualificação da mão-de-obra do segmento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS, RAIS E E-SOCIAL**

Os Empregadores abrangidos pelo presente Instrumento Coletivo de Trabalho, ficam obrigados a encaminhar para a Entidade Sindical Obreira uma cópia de sua R.A.I.S. (Relação Anual de Informação Social), positiva ou negativa, ou outro documento equivalente que vier em substituição à mesma, referente ao Ano Base 2025, até a data 20/04/2026.

Parágrafo Primeiro: O documento mencionado no caput da presente cláusula tem a finalidade de manter atualizados os cadastros de Empregadores, Empresas e Empregados, bem como o banco de dados do sindicato obreiro, controles de admissões, demissões, médias salariais e outros dados para fins estatísticos e futuras negociações coletivas;

Parágrafo Segundo: Em caso de ausência, impossibilidade ou extinção da RAIS, os Empregadores e as Entidades enquadradas no E-Social, que cumprem a obrigação de transmissão da R.A.I.S. (Relação Anual de Informação Social), por este sistema (E-Social), ficam obrigadas a mandarem documento igual, semelhante, ou equivalente a RAIS, na mesma forma e prazo do caput desta cláusula, contendo inclusive as mesmas informações que contidas na RAIS (dados dos empregados, admissões, demissões, médias salariais, qualificação dos empregados, carga horária, função).

Parágrafo Terceiro: O Microempreendedor Individual – MEI, que não possua empregados, deve encaminhar ao sindicato profissional documento que comprove tal situação, mediante a declaração SIMEI, no mesmo prazo e moldes do caput desta cláusula.

Parágrafo Quarto: Fica obrigada a Entidade Sindical Obreira, manter sigilo das informações geradas pela R.A.I.S.(Relação Anual de Informação Social), salvo uso necessário;

Parágrafo Quinto: Empregadores com sede em Londrina, para cumprirem o caput da presente cláusula, deverão entregar mediante protocolo na recepção da Entidade Sindical Obreira, cópia do referido documento;

Parágrafo Sexto: Somente Empregadores estabelecidos fora de Londrina, ou seja, nas demais cidades da base territorial das entidades convenentes, poderão fazer a entrega via correio por Carta AR, não será aceita entrega por meios eletrônicos.

Parágrafo Sétimo: O descumprimento da presente cláusula pelos Empregadores ficam sujeitos à penalidade da aplicação da multa de um piso salarial, da categoria abrangida, em favor da Entidade Sindical Obreira.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Todos os acordos que versem sobre as relações de trabalho dos empregados, sob pena de aplicação do art. 9º da CLT, serão por acordo coletivo com a participação do sindicato Obreiro, nos termos do Artigo 613 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORUM COMPETENTE**

As partes convenientes pela presente Convenção estabelecem como competente a Justiça do Trabalho para processar as ações de descumprimento, visando à cobrança de Taxa Negocial, Contribuição Sindical e Confederativa e matéria relativa ao descumprimento das cláusulas convencionais, independentemente das condições de associado ou não pelos empregados e empregadores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CATEGORIAS ABRANGIDAS

As empresas obrigadas à observância da presente Convenção Coletiva de Trabalho são as seguintes: APART-HOTÉIS, BARES, BARES DANÇANTES, BOATES, BOMBONIERES, BOTEQUINS, BUFFETS, BUFFETS DE CAFÉ COLONIAL, CABARÉS, CHOPERIAS, CALDO-DE-CANA, CAFÉS, CANTINAS, CARRINHOS DE CACHORRO QUENTE, CARRINHOS DE AGUA DE COCO E PIPOCA, CASAS DE CARNES ASSADAS, CASAS DE CHÁS, CASAS DE CÔMODOS, CASAS DE LANCHES, CHURRASCARIAS, CONFEITARIAS, DOCERIAS, DORMITÓRIOS, DRIVENS, ESTÂNCIAS, FAST-FOOD, HOTÉIS, HOTÉIS-FAZENDAS, HOSPEDARIAS, LANCHONETES, LEITERIAS, MOTÉIS, PASTELARIAS, PENSÕES, PIZZARIAS, POUSADAS, RESORTS, RESTAURANTES, ROTISSERIES, SALSICHARIAS, SERV-CAR, SORVETERIAS, TAXI-GIRLS, TRAILERS DE LANCHES, EMPRESAS DE HOSPEDAGEM EM GERAL, EMPRESAS QUE VENDAM BEBIDAS ALCOÓLICAS OU EMPRESAS QUE COMERCIALIZAM ALIMENTAÇÃO PREPARADAS EM GERAL AO CONSUMIDOR NO VAREJO. TAMBÉM FAZEM PARTE DA PRESENTE, OS ESTABELECIMENTOS EM REGIMÉ DE ECONOMATO, BEM ASSIM, AQUELES LOCALIZADOS NAS DEPENDÊNCIAS OU ANEXOS A OUTROS PERTENCENTES A CATEGORIAS DIVERSAS.

Parágrafo Único: A empresa que exercer mais de uma atividade econômica e que dentre elas exista alguma relacionada nesta Convenção, ficará obrigada a cumprir todas as cláusulas da presente Convenção.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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,, Barra do Jacaré/PR, Califórnia/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Faxinal/PR, Florestópolis/PR, Grandes Rios/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Joaquim Távora/PR, Leópolis/PR, Marilândia do Sul/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova América da Colina/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Sabáudia/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Siqueira Campos/PR.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - SUBSTITUTO PROCESSUAL

Ficam deferidos aos Sindicatos convenientes, poderes para ajuizar Ação de cumprimento, na qualidade de substituto processual sem que para tanto necessite outorga de procuração pelos interessados. Fica a quem autorizar o Sindicato representado em ações de cumprimento, todos os componentes da categoria, associado ou não, independentemente de procuração.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - INADIMPLÊNCIA E PENALIDADE

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DO FÓRO COMPETENTE

Fica eleita a Comarca de Londrina, através de sua junta de Conciliação e Julgamento ou órgão que a representa, como foro, para dirimir todas as controvérsias sobre a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, seja de interpretação, seja por descumprimento.

Londrina (PR), 12 de Maio de 2025

}

**LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA
PRESIDENTE**

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIÃO

**LUIS ALBERTO DOS SANTOS
PRESIDENTE**

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO ESTADO DO PARANÁ

**AMAURI BUOSI
PRESIDENTE**

SINDICATO DOS HOTEIS RESTAURANTES E SIMILARES DE LONDRINA

ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SINDICATO DE HOTÉIS LONDRINA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA FETHEPAR

[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>.