

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001895/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/07/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR024214/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.205107/2025-76  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/07/2025

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOS, 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 DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 77.797.942/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ONESIMO SANTOS DE ANUNCIACAO;

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 2025 a 31 de maio de 2026 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 no Comércio Hoteleiro e Similares**, com abrangência territorial em **Londrina/PR**.

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

A partir de 1º junho de 2025, assegura-se os seguintes pisos salariais como garantia mínima para os **TRABALHADORES DE TURISMO**, com abrangência territorial em Abatiá/PR, Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assai/PR, Astorga/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Cafeara/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cambira/PR, Cândido de Abreu/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cornélio Procópio/PR, Cruzmaltina/PR, Faxinaí/PR, Florestópolis/PR, Godoy Moreira/PR, Grandes Rios/PR, Guapirama/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Ibiporã/PR, Itaguajé/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jandaia do Sul/PR, Japira/PR, Jardim Alegre/PR, Jataizinho/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Kaloré/PR, Leopólis/PR, Lidianópolis/PR, Londrina/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Manoel Ribas/PR, Marilândia do Sul/PR, Marumbi/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Fátima/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Pinhalão/PR, Pitangueiras/PR, Porecatu/PR, Prado Ferreira/PR, Primeiro de Maio/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rolândia/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salto do Itararé/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Inês/PR, Santa Mariana/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Inácio/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Ivaí/PR, São José da Boa Vista/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sertaneja/PR, Sertãozinho/PR, Siqueira Campos/PR, Tamarana/PR, Tomazina/PR, Uraí/PR e Wenceslau Braz/PR.

- A) Para as funções de CONTÍNUOS E OFFICE-BOYS, R\$. 1.795,00 (um mil, setecentos e noventa e cinco reais);  
 B) Para as funções de VENDEDORES E COMISSIONADOS, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$. 2.072,00 (dois mil, e setenta e dois reais);  
 C) Para as funções em COPA, COZINHA, LIMPEZA, VIGIA, GUARDA e PORTEIROS, R\$. 1.843,00 (um mil, oitocentos e quarenta e três reais);  
 D) Aos DEMAIS EMPREGADOS, R\$. 2.072,00 (dois mil, e setenta e dois reais);

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os pisos salariais mencionados nas letras “a”, “b”, “c” e “d”, 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 MÍNIMO AO PISO SALARIAL**

Fica estabelecido garantia de valor mínimo aos pisos salariais, de 25% (vinte e cinco por cento) superior ao salário mínimo, para valores os fixados nas letras “B” e “D”, da cláusula terceira e de 15% (quinze por cento) superior ao salário mínimo para os pisos fixados nas letras “A” e “C” da cláusula terceira, caso o salário mínimo ultrapasse os pisos fixados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para os efeitos da garantia fixada no “caput” da presente cláusula não será considerado como base de cálculo o valor do piso salarial regional fixado por lei estadual, para o setor de serviços 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 2024, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º de junho de 2025, com a aplicação do índice de 7,5% (sete e meio por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados admitidos após junho de 2025, terão os salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço conforme tabela de correção abaixo:

| MÊS PARA REAJUSTE | ÍNDICE REAJUSTE | MÊS PARA REAJUSTE | ÍNDICE REAJUSTE |
|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| Junho/2024        | 7,50%           | Dezembro /2024    | 3,75%           |

|               |       |                |       |
|---------------|-------|----------------|-------|
| julho/2024    | 6,88% | Janeiro/2025   | 3,13% |
| agosto/2024   | 6,25% | Fevereiro/2025 | 2,50% |
| Setembro/2024 | 5,63% | Março/2025     | 1,88% |
| Outubro/2024  | 5,00% | Abril/2025     | 1,25% |
| Novembro/2024 | 4,38% | Mai/2025       | 0,63% |

**PARÁGRAFO SEGUNDO - DIFERENÇAS SALARIAIS:** Ficam os empregadores obrigados a efetuar o pagamento das diferenças salariais, de férias concedidas nesse período, diferenças de verbas rescisórias, ticket alimentação e outras verbas, devem ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de agosto de 2025.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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 2025. 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 QUARTO:** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2025, 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 empresas ao empregado, de envelope de pagamento ou contracheque discriminando importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores de FGTS.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - DOCUMENTOS DE CRÉDITO/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 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 75% (setenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 90% (noventa por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - COMMISSIONISTAS

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 COMMISSIONISTAS:** 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 ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE REFEIÇÃO

Os empregadores fornecerão Vale Refeição ou Vale Alimentação como benefício aos seus empregados, mensal e gratuitamente, com valor mínimo de R\$ 30,00 (Trinta reais) por dia. O valor pago referente a este benefício não integrará a remuneração do trabalhador para qualquer efeito legal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Aos empregadores que já fornecem este benefício, recomenda-se que corrijam o seu valor utilizando-se do índice de correção salarial estabelecida por este instrumento coletivo.

## 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 - CRECHES

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais 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 01 inciso IV do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título, mediante comprovação, limitado em R\$ 180,00 (cento e oitenta reais).

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONDUTORES DE VEÍCULOS / SEGUROS

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 dever 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 EXPERIENCIA

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

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MENORES

É proibida 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 contra recibo, 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 CONTRATUAL**

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 a entidade 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, a entidade 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 PREVIO**

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 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, prepararão 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 19:00 HORAS**

Os empregados que em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 (dezenove horas) em tempo superior a 45 minutos, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a R\$ 23,00 (vinte três reais), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LANCHES**

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 - PERMANENCIA 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 HORARIO**

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 ONIBUS**

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

## REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REMUNERAÇÃO 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 empresas 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MEDICOS

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 NEGOCIAL PELOS 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,

- 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";
- 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;
- 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 antissindiciais 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Com a finalidade de custear os gastos inerentes à negociação da CCT conduzida pela entidade sindical, sendo devido por todos os membros da categoria (artigo 513, "e", CLT) a Contribuição Assistencial Patronal 2025, deverá ser paga a favor do Sindicato das Empresas de Turismo no Estado do Paraná, até o dia **10/08/2025**, em guia específica, que deverá ser solicitada ao Sindicato via e-mail [sindeturpr@sindeturpr.com.br](mailto:sindeturpr@sindeturpr.com.br), ou no fone (41) 3077-3434.

a) 01(um) a 03 (três) empregados valor de R\$. 150,00 (cento e cinquenta reais).

b) 04 (quatro) empregados ou mais de R\$. 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de não recolhimento até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa e juros conforme a Lei;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregador com registro na junta comercial anteriormente a data base (junho), deverão proceder ao recolhimento normalmente aos demais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O sindicato profissional divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao mesmo, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial a respeito da contribuição fixada.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RAIS/CAGED/GFIP OU RELATÓRIO DO E SOCIAL**

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 órgãos 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.

**PARÁGRAFO 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.

**PARÁGRAFO 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.

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

**PARÁGRAFO 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.

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

**PARÁGRAFO 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPRESAS FALIDAS E CONCORDATARIAS**

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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as empresas de Turismo, inclusive intérpretes e similares.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 Abatia/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Avai/PR, Astorga/PR, Barra do Jacaré/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Cafeara/PR, Califórnia/PR, Cambira/PR, Cândido de Abreu/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cruzmaltina/PR, Faxinal/PR, Grandes Rios/PR, Florestópolis/PR, Godoy Moreira/PR, Guapirama/PR, Guaraci/PR, Itaguajé/PR, Ibaiti/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Jaboti/PR, Japira/PR, Jardim Alegre/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Kaloré/PR, Leopólis/PR, Lidianópolis/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Manoel Ribas/PR, Marilândia do Sul/PR, Marumbi/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Santa Barbara/PR, Nova Tebas/PR, Nova Itacolomi/PR, Pinhalão/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Prado Ferreira/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salto do Itararé/PR, Santa Amélia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Inês/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Inácio/PR, Siqueira Campos/PR, São João do Ivaí/PR, São José da Boa Vista/PR, Tomazina/PR e Wenceslau Braz/PR.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

**REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS**

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

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCUMPRIMENTO**

Estipula-se multa de 1 (um) piso salarial do empregado e por empregado prejudicado, em favor do mesmo, no caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva, facultando a federação profissional ingressar com ação pleiteando a multa.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A multa de 1 (um) piso salarial prevista no caput, também é devida no caso de obrigação de fazer por parte do empregador em favor das entidades sindicais patronal e profissional, pela ausência da entrega da RAIS, do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) conforme previsão em cláusula específica, desconto e recolhimento da mensalidade sindical, liberação do dirigente sindical para desempenhar atividade sindical, não cumprimento das cláusulas referentes ao seguro de vida e cláusula do BEM ESTAR SOCIAL e não pagamento da taxa negocial patronal e profissional. Presume-se prejudicada a Entidade Sindical quando do descumprimento das cláusulas previstas na presente Convenção, inclusive no que se trata da obrigação de fazer, omitir informações e deixar de repassar ou cumprir obrigações legais convencionadas.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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), 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                             | SIM                               |          | Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.   |
| ASSISTÊNCIA FITNESS                                 | SIM                               |          | Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.  |
| ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA                             | SIM                               |          | Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.                     |
| ASSISTÊNCIA JURÍDICA                                | SIM                               |          | Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).  |
| CLUBE DE VANTAGENS                                  | SIM                               |          | 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 MENSIS (SÉRIE FECHADA)                   | R\$ 500,00                        |          | Valores líquidos de Imposto de Renda.  |
| ASSISTÊNCIAS PARA AS ENTIDADES                      |                                   |          |  |
| 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                            | SIM              | SIM | Suporte às empresas no desenvolvimento da saúde emocional dos colaboradores com acompanhamento de profissional especializado através de ferramentas e conteúdos específicos. |
| <b>COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS ENTIDADES</b>  |                  |     |  |
| <b>BENEFÍCIOS</b>                               | <b>VALOR</b>     |     | <b>DESCRIÇÃO</b>   |
| 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 para [sindicato.londrina@sercomtel.com.br](mailto:sindicato.londrina@sercomtel.com.br)

VI - 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 no seguro de vida através das apólices emitidas em favor do empregado, ou da Declaração de Ativação no Benefício disponível no portal do prestador parceiro. Os empregadores poderão enviar a comprovação para o e-mail: [sindicato.londrina@sercomtel.com.br](mailto:sindicato.londrina@sercomtel.com.br)

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.

VIII - O não cumprimento por parte da Instituição empregadora, do envio dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia de cada mês, para inclusão e utilização no referido benefício, obriga a empregadora a pagar o valor do benefício a entidade sindical, como penalidade específica pelo descumprimento desta obrigação coletiva e por prejudicar tanto a utilização pelo empregado quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, sem prejuízo do oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado e aplicação das demais penalidades revertidas ao trabalhador prevista nesta cláusula e no constantes do instrumento coletivo.

IX- Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do Empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo segundo da cláusula "PISO DA CATEGORIA" da CCT vigente.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 a cláusula salarial

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 convenientes e os empregados pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade. Londrina, 24 de junho de 2025.

}

**LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA**  
PRESIDENTE

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOS**

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

**ONESIMO SANTOS DE ANUNCIACAO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DO PARANA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA FETHEPAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA LONDRINA**

[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>.