

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000655/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/03/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR064704/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.101821/2022-43  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/03/2022

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 ;

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

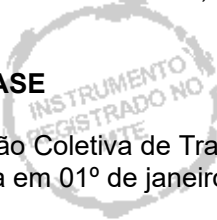
E

SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS, CNPJ n. 12.330.765/0001-79, neste ato representado(a) por seu ;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

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

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/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, Faxinal/PR, Florestópolis/PR, Godoy Moreira/PR, Grandes Rios/PR, Guapirama/PR, Guaraci/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, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Tamarana/PR, Tomazina/PR, Uraí/PR e Wenceslau Braz/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DATA BASE E VIGÊNCIA**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022**.

**PARÁGRAFO ÚNICO – NEGOCIAÇÃO PARA JANEIRO DE 2023:** As cláusulas econômicas e novas condições, serão objeto de negociação para aplicação a partir de **1º de janeiro de 2023**.

#### **CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL**

Assegura-se, a partir de 1º de janeiro de 2022, como garantia mínima salarial aos integrantes das categorias, o valor de R\$ 1.680,80 (hum mil seiscentos e oitenta reais e oitenta centavos) correspondente ao piso regional do Paraná.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As partes se comprometem em fixar piso geral e por função com vigência a partir de 1º de janeiro de 2023.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, relativos a janeiro de 2021, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho/Termo Aditivo anterior, serão reajustados em 1º de janeiro de 2022, com a aplicação do percentual do INPC acumulado no período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, no índice de 10,16% (dez inteiros e dezesseis centésimos por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados admitidos após 1º de janeiro de 2021, será aplicado o reajuste conforme estabelecido nesta cláusula, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

<b>Admitidos no mês</b>	<b>Índice de reajuste</b>	<b>Admitidos no mês</b>	<b>Índice de reajuste</b>
Janeiro de 2021	10,16%	Julho de 2021	5,0799%
Fevereiro de 2021	9,3126%	Agosto de 2021	4,2330%
Março de 2021	8,466%	Setembro de 2021	3,3864%
Abril de 2021	7,6194%	Outubro de 2021	2,5398%
Mai de 2021	6,7728%	Novembro de 2021	1,6932%
Junho de 2021	5,9262%	Dezembro de 2021	0,8466%

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os reajustes salariais concedidos a título de antecipação, após 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, poderão ser compensados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica estabelecido que as instituições, conveniadas ou não, com o poder público em geral irão cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho, caso não seja celebrado Acordo Coletivo de Trabalho em separado e desde que esteja vigente.

PARAGRAFO QUARTO: PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS: Eventuais diferenças salariais de janeiro, fevereiro e março de 2022, férias concedidas neste período e de outras cláusulas de natureza econômica, deverão ser pagas conjuntamente com o pagamento referente ao mês de abril de 2022.

#### **CLÁUSULA SEXTA - APLICAÇÃO**

Os empregados que recebem salário misto (parte fixa mais comissões) terão a correção ajustada na cláusula de data-base a ser aplicada somente sobre a parte fixa do salário, correção esta, que não fica impedida de ocorrer também sobre as comissões.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

No ato do pagamento de salários, as Instituições deverão fornecer aos empregados, envelope ou documentos similares que contenha o valor dos salários pagos e respectivos descontos.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

É facultado as Instituições o adiantamento quinzenal dos salários de seus empregados. Aquelas Instituições que não praticam o adiantamento quinzenal dos salários equivalente a até 40% (quarenta por cento) em dinheiro, poderão fazê-lo através do fornecimento de cartão de benefícios (compras e de descontos).

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o salário hora normal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÃO MENSAL DE HORAS EXTRAS**

Fica assegurada a possibilidade de as entidades, e o sindicato laboral firmarem acordo coletivo de trabalho de banco de horas.

PARÁGRAFO ÚNICO: O sindicato profissional encaminhará minuta do acordo a ser firmado ao sindicato patronal.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Seguro de Vida em Grupo, aos empregados e Instituições, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores, devendo ser cumprida nas seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR	CÔNJUGE	FILHOS
	R\$	R\$	R\$
MORTE	16.000,00	4.800,00	3.200,00
MORTE ACIDENTAL	16.000,00	4.800,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	16.000,00	4.800,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	16.000,00	4.800,00	NÃO TEM
DOENÇAS GRAVES: Neoplasia, cardíaca, AVC, cegueira, Glaucoma, Respiratório, Alzheimer, Renal, Parkinson, Esclerose.	16.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	3.000,00	3.000,00	3.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	10.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
4 SORTEIOS MENSAIS	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE IPA ATÉ	2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM

Atenção: quando ocorrer uma MORTE ACIDENTAL os valores das coberturas: Morte e Indenização especial por morte acidental se acumulam.

I - A cobertura de morte extensiva aos filhos é válida somente para maiores de 14 anos e com até 21 anos sendo solteiro, ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. Menores de 14 anos possuem apenas direito ao reembolso de funeral, conforme normas da SUSEP, sendo assim não caberá indenização para estes casos.

II - Em caso de suicídio, o segurado precisará ter no mínimo 24 meses de contribuição no seguro para recebimento da indenização.

III - ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR: Extensiva aos filhos de até 21 anos ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. O serviço ofertado é de assistência, portanto, o serviço deverá ser acionado no ato do falecimento através da central – 0800 6385433 (Demais cidades do Estado) ou 3003-5433 (Capital). Solicite-o apresentando um documento original com foto contendo o CPF do titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento. Caso a opção seja reembolso das despesas, o valor comprovado será descontado da cobertura de morte.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO:

I - O Empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, bem como demais informações do benefício, estarão também disponíveis nessa área. O acesso se dará pelo link: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal).

II – O Empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL 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.

III - Lembramos que, para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

IV - Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e na vigência do benefício.

V - 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 de Vida em Grupo ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor de R\$ 9,80 (nove reais e oitenta centavos) por cada empregado, através de boleto bancário enviado mensalmente via e-mail com vencimento todo dia 10 de cada mês.

**PARÁGRAFO QUARTO:**

I - A Seguradora determina que os empregados aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro. Caso os afastados por doença já estejam segurados os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal, continuando segurados normalmente.

II - Os empregados que têm idade superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independentemente da idade.

III - No caso dos afastados por doença, após a inclusão, o empregador ficará responsável pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos, no período em que estiverem afastados por este motivo. Ao retornarem ao trabalho, terão descontados em seus salários os valores pagos pelo empregador. Caso o empregado tenha trabalhado no empregador por no mínimo um dia, deverá ser descontado o seguro de vida dele e este ficará seguro até o último dia do mês do desconto, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês seguro.

**PARAGRAFO QUINTO:**

I – Os Empregadores que oferecem o seguro de vida previsto nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o atendimento e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, e ainda que não haja prejuízo econômico aos empregados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: [sindicato.londrina@sercomtel.com.br](mailto:sindicato.londrina@sercomtel.com.br) cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

III - É de inteira responsabilidade do empregador o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso o empregador esteja em atraso com qualquer boleto por mais de 20 (vinte) dias, com isso terão seus empregados excluídos da apólice. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão de todos os empregados, e devidas atualizações mensais.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Cada segurado deverá receber um Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais 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 SÉTIMO:** O presente benefício, Seguro de Vida em Grupo, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

**PARÁGRAFO OITAVO:**

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 - Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estas não serão atualizadas caso o empregador esteja inadimplente. Após a quitação de toda a pendência o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão.

III - Com a suspensão da utilização por inadimplência, o Empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento, 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 protestado, por descumprimento desta CTT, o que não isenta o Empregador da obrigatoriedade da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**PARÁGRAFO NONO:** Caso a entidade fique inadimplente e tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias e/ou que esteja afastado, o mesmo não poderá ser reincluído no Seguro de Vida em Grupo, mesmo que o empregador regularize suas pendências. Os demais empregados não afastados serão reincluídos após o envio da listagem completa, lembrando que, caso ocorra algum sinistro, a responsabilidade pela indenização do empregado com idade igual ou superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias e/ou afastado será do Empregador.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Caso o Empregador efetue o desconto mensal do empregado não incluído em lista de atualização (inclusão/exclusão), implicará em responsabilidade civil por parte do Empregador. Para garantia do Seguro de Vida em Grupo é necessário o cumprimento, por parte do Empregador, quando do envio da listagem e pagamento no prazo estipulado nesta cláusula.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:**

I - O Empregador detém a prerrogativa de descontar dos trabalhadores até 50% do valor do referido Seguro de Vida em Grupo. Para tanto, cabe ao Empregador possuir a adesão formal do empregado para pagamento de parte do presente Seguro de Vida em Grupo, conforme aprovado em assembleia desde sua inclusão em CCT.

II - A falta da autorização de compartilhamento não exime o Empregador do cumprimento integral desta cláusula, visto que o descumprimento enseja em responsabilização civil de reparar o dano ao trabalhador prejudicado, bem como, as penalidades previstas neste Instrumento Coletivo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** O Seguro de Vida em Grupo é assegurado a todo empregado da categoria e na inexistência de autorização formal para desconto em sua folha de pagamento, o Empregador deverá custear integralmente o referido benefício.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO:** O Empregador, por liberalidade, poderá incluir seus voluntários no benefício Seguro de Vida em Grupo, estando ciente que, quando houver sinistro, deverão comprovar o vínculo de voluntariado, sob pena de ser responsabilizada pelo valor integral da indenização garantida nesta cláusula.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO:** 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.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO:** O Empregador deverá ler o Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO:** 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 no contracheque deles.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD):**

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

II - Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela seguradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na CCT, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

III - As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

## **ADICIONAL NOTURNO**

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

O serviço executado a partir das 22h00min (vinte e duas horas) até as 05h00min (cinco horas) da manhã terá um adicional noturno fixado no percentual de 25% (vinte e cinco por cento), de acordo com o Art. 73 da CLT e Súmula 60 do TST.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Quando comprovada por laudo pericial a existência de insalubridade no local de trabalho, fica acordado que o adicional devido tem como base de cálculo o piso da categoria de acordo com cada região, conforme estabelecido nesta CCT.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO TRANSPORTE

As instituições ficam obrigadas a fornecer vale transporte na forma da legislação vigente. (LEI No 7.418, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1985).

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA:

São Constituem "Salário in Natura" previsto no artigo 458 da CLT, os seguintes benefícios quando oferecidos pelas Instituições: refeição, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio-farmácia, seguro de vida, auxílio-educação, previdência privada, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica e moradia.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BEM ESTAR SOCIAL

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, aos empregados e Instituições empregadoras, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – COBERTURAS: Conforme definido ficou estabelecido a contratação do plano OURO com as seguintes condições:

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	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar

ESCOLAR			de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA TELEORIENTAÇÃO - ALÔ SAÚDE	-	-	Assistência realizada por profissionais enfermeiros por WhatsApp ou plataforma similar, para teleorientação a pacientes com ou sem sintomas.
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>		<b>DESCRIÇÃO</b>
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 5.000,00		Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00		Valores líquidos de Imposto de Renda.
<b>ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
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\$ 1.000,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por



ACIDENTE DE EMPREGADO				acidente, superior a 30 dias.			
COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS							
BENEFÍCIOS				VALOR		DESCRIÇÃO	
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL				Até R\$ 2.000,00		Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.	

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

I. O Empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificados, bem como demais informações do benefício estarão disponíveis pelo portal, que deverá ser acessado pelo endereço: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal).

II. O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, estará disponível no acesso de cada empregador pelo portal.

III. Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de R\$ 22,45 (vinte e dois reais e quarenta e cinco centavos) por empregado. O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto do mesmo.

IV. O Empregador deverá efetuar o pagamento, através de boleto bancário enviado previamente pela Administradora por e-mail, até o dia 10 do mês subsequente à inclusão do empregado para exercício do benefício.

V. Eventuais alterações na tabela contratada bem como reajuste do benefício, quando houver, serão válidas a partir no mês subsequente ao registro de novo instrumento coletivo ou por termo aditivo a esta CCT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:**

I – O Empregador, por meio 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.

III - Para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

IV – Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e vigência do benefício.

**PARÁGRAFO QUARTO:**

I - Para garantia das coberturas e assistências contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para a garantia do benefício.

II - No caso de trabalhadores afastados antes do início do Bem-Estar Social, o Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades.

III - No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

IV - Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que o Empregador deverá informar a demissão no prazo correto.

V - O presente benefício, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência,

temporário e outros.

VI - Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora contratada, o mesmo estará disponível no Portal do Cliente.

**PARÁGRAFO QUINTO:**

I - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício.

II - Após a quitação de todas as pendências, o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência.

III - Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário, bem como deverá arcar com as demais penalidades previstas no presente instrumento pelo seu descumprimento.

IV - Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta o empregador da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**PARÁGRAFO SEXTO:**

I - Os empregadores que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: [sindicato.londrina@sercomtel.com.br](mailto:sindicato.londrina@sercomtel.com.br) cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O empregador deverá ler e dar seu aceite ao Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente no ato da contratação ou da recontração deste benefício. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

**PARÁGRAFO OITAVO:**

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 CCT, 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, devendo ainda este valor ser multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

III - 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.

**PARÁGRAFO NONO:** Fica facultado às Instituições empregadoras 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 no contracheque deles, conforme estipulado no parágrafo segundo da cláusula "PISO DA CATEGORIA" da CCT vigente.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Caso o Empregador efetue o desconto mensal do empregado não incluído em lista de atualização (inclusão/exclusão), implicará em responsabilidade civil por parte do Empregador. Para garantia do

Seguro de Vida em Grupo é necessário o cumprimento, por parte do Empregador, quando do envio da listagem e pagamento no prazo estipulado nesta cláusula

- LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD):

- I. Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em CCT, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.
- II. Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na CCT, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).
- III. As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO INDIRETA**

No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista nesta Convenção, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho, conforme artigo 483 da CLT.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO DE CONTRATO**

São obrigatórias as homologações dos TRCT - Termos de Rescisões de Contrato de Trabalhos na entidade sindical profissional dos empregados com tempo igual ou superior a 01 (um) ano de trabalho, nos seguintes prazos, sob pena de aplicação da multa convencional prevista na cláusula penal pelo descumprimento da convenção coletiva em favor do sindicato profissional.

a) Havendo cumprimento do aviso prévio, a homologação e pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer até 5 (cinco) dias do término do aviso prévio.

b) No caso de ausência do cumprimento do aviso prévio, a homologação e pagamento das verbas rescisórias, deverão ocorrer no prazo de 10 (dez) dias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As homologações a que se referem as letras “a” e “b” dos empregados das entidades sediadas em municípios fora da sede da entidade sindical profissional, poderão ser feitas através de encaminhamento dos documentos rescisórios via e-mail, nos mesmos prazos convencionados, com a comprovação do respectivo pagamento e devida antecedência afim de que o sindicato proceda à homologação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A Instituição deve informar os dados do empregado para que possa realizar agendamento de horário de homologação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A Instituição deve comunicar por escrito a entidade sindical profissional em até 10 dias corridos, parecer acerca de RESSALVA (S) que venha(m) ocorrer no TRCT.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os pagamentos realizados no ato da rescisão contratual do empregado devem ser feitos por depósito em conta ou em espécie ou por cheque administrativo. Se a homologação for efetuada no último dia previsto do aviso, caso seja pago por cheque administrativo, deve ser feito em tempo hábil para recebimento (saque) das verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O aviso prévio deve ser concedido e assinado na data em que houver a comunicação do desligamento ao empregado. Caso haja assinatura do aviso em momento posterior a comunicação, caracterizará como data de afastamento o dia em que o aviso foi assinado e a homologação não será realizada quando o aviso refletir assinatura não correspondente a data de sua concessão.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MARCAÇÃO DE ACERTO RESCISÓRIO

A Instituição deve comunicar por escrito, ao empregado mediante assinatura de ambas as partes e com cópia para cada uma, o local; o dia e a hora em que o mesmo deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias e a CTPS devidamente atualizada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Por ocasião da homologação das rescisões de contratos, as empresas deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao Sindicato Profissional e pagar as verbas devidas, nos prazos estabelecidos nas letras "a" e "b" da cláusula anterior, e no mesmo prazo o empregador deverá fazer a entrega ao empregado, dos documentos para saque do FGTS – chave de conectividade e os formulários para Seguro Desemprego, sob as penas da aplicação da multa no valor de um salário base em favor do empregado.

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

**PARÁGRAFO QUARTO:** A assistência a homologação de rescisão de contrato pelo sindicato obreiro, só será formalizada quando da apresentação pelo empregador dos seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em (quatro) vias;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- c) Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão;
- d) Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
- e) Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- f) Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio 1990, e do art. 1a da Lei Complementar nº. 110, de 29 de junho de 2001;
- g) Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- h) Atestado de Saúde Ocupacional/Demissional, ou periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;
- i) Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
- j) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual;
- k) Prova bancária de quitação, quando for o caso;
- l) Chave de Conectividade;
- m) Outros documentos estabelecidos por lei, e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego;
- n) No demonstrativo da média de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica obrigada a instituição que agendar com o empregado a homologação e não comparecer ou comparecer faltando algum dos documentos impeditivos para realização da homologação, a pagar-lhe uma indenização correspondente ao valor de um dia de seu trabalho no ato da homologação.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O tempo de tolerância em que o sindicato poderá aguardar a chegada, tanto do empregado quanto do empregador, será de 30 minutos contados do horário marcado pela entidade, salvo com justificativa literalmente comprovada. Caso 30 minutos ultrapasse as 17:00hs, fica mantido os atendimentos até as 17:00hs de cada dia. A parte que comparecer no sindicato no dia e horário marcado estará resguardado de seu comparecimento através de declaração expedida pelo sindicato profissional, desde que seja apresentada a comprovação de ciência do empregado, conforme caput desta cláusula.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO JUSTIFICADA SUSPENSÃO/ADVERTÊNCIA**

Ficam as Instituições obrigadas a informar, por escrito, aos empregados, os motivos das advertências ou suspensões disciplinares, bem como, de demissão motivada.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

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 anos	33 dias
02 anos	36 dias
03 anos	39 dias
04 anos	42 dias
05 anos	45 dias
06 anos	48 dias
07 anos	51 dias
08 anos	54 dias
09 anos	57 dias
10 anos	60 dias
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias
14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos	90 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.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÕES POR COOPERATIVAS**

Recomenda-se que todos os empregados desta categoria econômica sejam contratados diretamente com a entidade empregadora a fim de se resguardar todos os direitos e garantias previstos em CLT e por esta CCT. Evitando assim, flexibilização dos direitos trabalhistas e os contratos terceirizados por cooperativas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Havendo necessidade da contratação de serviços terceirizados através de empresas interpostas, a mesma deverá ser através de acordo coletivo com o sindicato profissionais ora convencionantes.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DE FUNÇÃO**

As Instituições se obrigam a anotar na CTPS dos **empregados ou em documento que a substitua** a função efetivamente exercida por estes, exceto nos casos de substituição eventual. Obrigam-se ainda a proceder à atualização de todas as situações de fatos já ocorridas, na relação capital x trabalho, até no máximo 60 dias após a ocorrência de tal fato.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO**

Ao empregado que for designado para exercer, em substituição, função de outro que perceba salário superior por motivo de doença, promoções, transferência, etc, no período não inferior a 30 (trinta) dias, de forma ininterrupta, será garantido igual salário ao substituído, durante aquele período.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Será concedida estabilidade da empregada gestante de cinco meses após o parto, sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até o término do período da estabilidade, nos termos do art. 10, II, "b" do ADCT da CF/88.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

As Instituições garantirão a estabilidade provisória do emprego, aos empregados que estejam em fase de contagem de tempo de serviço para obtenção de sua aposentadoria a ser concedida pelo Órgão Previdenciário na seguinte proporção.

a) se faltarem 06 (seis) meses para atingir tal objetivo, desde que tenham trabalhado para o mesmo empregador por mais de 03 (três) anos.

b) se faltarem 12 (doze) meses para atingir tal objetivo, desde que tenham trabalhado para o mesmo empregador por mais de 5 (cinco) anos.

PARAGRAFO ÚNICO: Ficam cientes os empregados que terão de comunicar ao empregador quando do início da estabilidade e ao completar o tempo para a percepção de tal benefício, cessará a presente garantia.

OBS: Na letra "b" substituído a frase "por mais de 10 (dez) anos.

## **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADOÇÃO**

Será concedida licença de quatro meses após a adoção a todos os empregados que adotarem menores de idade, mediante documentação de comprovação, a título de licença remunerada, nos termos da legislação em vigor e estabilidade de cinco meses após a adoção sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da adoção até o término do período da estabilidade, conforme dispõe Lei 12.010/2009.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RECEBIMENTO DO PIS**

Será concedido abono das horas que os empregados necessitam para o recebimento do PIS, sempre dentro do horário bancário e ausência concedida de acordo com os interesses do empregador, com vistas a não haver descontinuidade operacional, preferencialmente, no intervalo do almoço, à critério do empregador.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA ESPECIAL DE 12 X 36 HORAS**

Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, sem redução do salário, respeitando o piso salarial da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que trabalharem sob o regime de Jornada Especial 12X36 devem registrar no controle de ponto, o intervalo de refeição e descanso inserido na jornada. Este intervalo encontra-se incorporado na jornada, permanecendo um total de 12 (doze) horas à disposição do empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado, no curso desta "Jornada Especial" um intervalo de 01(uma) hora para repouso e refeição, que se encontra incorporado na jornada de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese de não concessão pelo empregador do intervalo acima referido, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Nos feriados trabalhados, é assegurada a remuneração em dobro. É facultada a compensação dos feriados trabalhados, quando estes não forem dia regular de trabalho, ou seja, quando o empregado for convocado em seu descanso ou quando realizar troca de plantão.

PARÁGRAFO QUINTO: Os empregados que trabalharem sob o regime de Jornada Especial 12x36 têm direito ao adicional noturno, bem como à hora ficta de 52 minutos e 30 segundos, conforme artigo 73 da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO: O desconto de faltas nessa jornada, somente será do dia não trabalhado, não incidindo nas 36 horas de folga.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Recomenda-se que a programação dos dias trabalhados pela escala 12x36, sejam disponibilizados aos empregados com antecedência mínima de 10 dias.

PARÁGRAFO OITAVO: Em caso de decisão judicial transitada e julgada, que venha causar dano ou prejuízo de ordem financeira para a entidade profissional, a entidade sindical patronal, fica ciente e assume integralmente a responsabilidade por indenização imposta em decorrência da pactuação da presente cláusula.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS**

Nas Instituições que tenham estabelecimentos e/ou localidades onde foi autorizado o trabalho nos dias de domingo, o empregado faz jus a pelo menos um domingo de folga por mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – FOLGAS:** As entidades que funcionarem aos domingos e feriados, deverão dar ciência da escala de folgas, com antecedência mínima de 10 (dez) dias do início das mesmas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO – TRABALHO NO DIA DE FOLGA:** Em caso de necessidade de trabalho no dia da folga já agendada e não havendo compensação a mesma será paga de forma dobrada nos termos da súmula 146 do TST.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LANCHE**

Aos empregados das instituições que prestam serviços no horário noturno, será fornecido um lanche sem que lhes seja cobrado qualquer importância a esse título, por ocasião do registro do cartão de ponto, para alimentar-se no meio da noite.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A instituição que conceder lanche aos empregados, respeitar o tempo mínimo de 15 minutos e considerar este período incorporado na jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Considera-se “em regime de trabalho extraordinário” o labor desenvolvido além da jornada contratual de trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTÃO DE PONTO**

Os cartões de ponto, folhas ou livros-ponto utilizados pelas Instituições deverão ser marcados ou assinados pelo próprio empregado, não sendo admitido o apontamento por outrem, sob pena de invalidade.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** As instituições poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que não haja por parte das instituições restrições à marcação do ponto; não haja exigência de autorização prévia para marcação de sobre-jornada; não haja a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, o ponto deve estar disponível no local de trabalho; permitir a identificação do empregador e do empregado no registro de ponto.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** As instituições empregadoras que possuem até 10 empregados, deverão adotar o sistema de controle manual do ponto, para garantir o cumprimento da jornada de trabalho, inclusive na jornada 12x36.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO-ESTUDANTE**

Fica assegurado ao empregado estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o horário de trabalho, o abono de sua ausência da Instituição, duas (02) horas antes e até (01) hora após o término da prova ou exame, desde que pré-avise o empregador com um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, e depois, comprove o seu comparecimento às provas ou exames, por documentos fornecidos pelo estabelecimento de ensino.



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS**

Poderão os empregados se ausentarem do trabalho, sem prejuízo do salário, conforme disposto no Art. 473, CLT, nas seguintes condições:

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- c) por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- d) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- e) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- f) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, ENEM e ENAD;
- g) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer em juízo;
- h) pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- i) até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.
- j) até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. (Incluído pela Lei nº 13.767, de 2018).
- k) Os dias em que filho menor permanecer internado para acompanhamento hospitalar.
- l) Os dias de acompanhamento em consultas médicas para filhos menores.
- m) Licença paternidade de 5 dias a partir da data de nascimento.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ALEITAMENTO**

As Empregadas que estiverem amamentando terão direito a 02 (dois) descansos de 30(trinta) minutos cada, até que o filho complete 06(seis) meses de idade, que poderá exceder quando o exigir a saúde do filho. Ao critério da autoridade competente da Instituição ou órgão competente, contendo nele por extenso e numericamente diagnóstico codificado (CID) e assinatura do médico sobre o carimbo do qual conste o nome completo e registro no CRM, em papel timbrado do Órgão Público Federal, estadual ou municipal, inclusive as Instituições Médicas conveniadas com o Sindicato.

PARAGRAFO ÚNICO: Quando houver dificuldade da empregada se ausentar em 2(dois) descansos de 30 (trinta) minutos para amamentação de seu filho, devido ao tempo de deslocamento do trabalho para sua residência, a mesma poderá optar pela dispensa de uma hora antes do término de seu horário de trabalho ou de uma hora depois do início de seu horário de trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FERIADO DA CATEGORIA**

Fica estabelecido que o dia dos empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas será comemorado na segunda-feira da semana do carnaval, que será considerado feriado da categoria, para efeito de

gozo de folga deste dia como não trabalhado. O trabalho realizado nesse dia, quando não compensado na mesma semana, será pago em dobro.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REUNIÕES**

Fica estabelecido que os cursos e reuniões, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras (Ac.TST, Pleno 1339/8º. RO/DC 85/82 - 31/08/82) ou mediante compensação das mesmas conforme a cláusula de compensação de jornada já regulamentada neste Instrumento Coletivo.

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE – FÉRIAS**

Os empregados estudantes, preferencialmente, desde que requerido, terão suas férias concedidas na mesma época das férias escolares.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Caso o pagamento não seja efetuado no prazo estabelecido, fica a instituição obrigada ao pagamento de multa de 10% do piso salarial da categoria ao empregado prejudicado, exceto aquelas entidades que, comprovadamente, estiverem com o recebimento em atraso junto ao conveniente.

PARÁGRAFO SEGUNDO - FÉRIAS DA EMPREGADA MÃE: A empregada mãe poderá iniciar suas férias no primeiro dia determinado para retorno ao trabalho quando da licença maternidade.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORME**

Fica estabelecido que a Instituição forneça gratuitamente no mínimo duas peças de uniforme aos empregados, quando de uso obrigatório, inclusive calçados, se exigido de determinado tipo, conforme determinação legal específica.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

As instituições estão obrigadas a aceitar os atestados e declarações de comparecimento médicos e odontológicos dos empregados, para fins de abono de faltas ao serviço ou horas não trabalhadas, emitidos por instituição da previdência social, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da instituição ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal; por médico do sindicato a que pertença o empregado; ou não existindo estes ou impossibilitado de atendê-lo, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha, conforme Lei nº 605/49, art. 6º, § 1º alínea "f" e § 2º, e Decreto-lei 27.048/49, art. 12, §§1º e 2º, observada ainda a Resolução 1658/2002 do CFM.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Tendo em vista o art. 5º, X, CF/88 e a Resolução 1685/2002 CFM que protegem a intimidade e à privacidade do empregado, além do seu direito em divulgar ou não informações sobre seu estado de saúde quando faltar ao trabalho por motivo de doença e considerando o dever do médico em respeitá-los, a falta do Código Internacional de Doença – CID nos atestados médicos concedidos, não invalida o atestado permanecendo ainda como justificativa, para fins de abono de falta no serviço ou horas não trabalhadas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO DE ACOMPANHAMENTO**

Para assistir seus pais e ou filhos as Instituições reconhecerão, para fins de abono de faltas ao serviço ou horas não trabalhadas os atestados e declarações médicas (somente consultas) e odontológicas fornecidos pelos profissionais previdenciários, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal; por médico do sindicato a que pertença o empregado; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha, conforme Lei nº 605/49, art 6º, § 1º alínea “f” e § 2º, e Decreto-lei 27.048/49, art. 12 §§1º e 2º, observada ainda a Resolução 1658/2005 do CFM.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR**

As instituições com mais de 25 (vinte e cinco) e menos de 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DESCANSO**

Fica garantido, conforme NR 17 do MTE, que as entidades que possuem empregados com a função de telemarketing, garantam obrigatoriamente o tempo de descanso estabelecido em legislação, para que se evitem doenças ocupacionais futuras.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As instituições se comprometem a afixar os avisos e informativos do Sindicato, em local de visibilidade e acesso a todos os empregados, bem como o Instrumento Coletivo de Trabalho, após seu registro e arquivamento junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAL**

Por solicitação prévia e escrita da Presidente entidade sindical profissional, as Instituições liberarão qualquer membro da Diretoria da entidade sindical profissional, sem prejuízo de salários, para participarem de reuniões, assembleias ou encontros de trabalhadores.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO DE MENSALIDADES

Nos termos do artigo 545 da CLT, as instituições se obrigam a descontar em folha de pagamento as mensalidades sociais e mensalidade referente aos benefícios convencionados, devidos a entidade sindical profissional. Para que existam tais descontos, e a Instituição Empregadora esteja resguardada, é necessária devida autorização pelos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A entidade sindical profissional, encaminhará a cada Instituição empregadora mensalmente (via e-mail), os boletos para pagamento, com vencimento até o dia 10 (dez). O boleto irá preenchido conforme o número de empregados constantes nos benefícios. Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar através do telefone (43) 3323 0155, ou pelo sindicato.londrina@sercomtel.com.br.

a) A entidade sindical profissional, enviará a instituição, a autorização de desconto em folha, bem como ofício informando a aquiescência dos mesmos de todos os empregados que fizeram adesão aos benefícios. Caso seja o primeiro empregado beneficiário da instituição, enviaremos os boletos para pagamento das mensalidades sociais.

b) O empregado beneficiário poderá renunciar a qualquer tempo, mediante solicitação formal e individual enviada a entidade sindical profissional, que por sua vez encaminhará a instituição ofício suspendendo o desconto em folha do empregado beneficiário, junto com cópia da solicitação do mesmo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As instituições encaminharão mensalmente a entidade sindical profissional, cópia do comprovante de pagamento das Mensalidades Social e mensalidade referente aos benefícios convencionados, juntamente com a relação nominal dos empregados beneficiários, correspondente ao pagamento efetuado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A utilização do (s) benefício (s) e convenio (s) serão suspensas para o empregado beneficiário, por inadimplência das contribuições por mais de 60 dias. Fica advertido que a instituição que proceder com os descontos da Mensalidade Social e não fizer o devido repasse a entidade sindical profissional, estarão cometendo Crime de Apropriação Indébita, ficando sujeita às penalidades legais, além arcar com as penalidades constantes nesta CCT. Caso ainda assim a inadimplência continue, será feita cobrança judicial, por descumprimento deste, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

PARÁGRAFO QUARTO: O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA TAXA NEGOCIAL PATRONAL

Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea "e", artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representado, e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal; ao artigo 7º, XXVI, artigo 8º, IV e VI, artigo 146, II e artigo 149, Caput, todos eles da Constituição Federal, a Taxa Negocial Patronal para todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, criadas sob natureza jurídica como associações privadas, fundações privadas e organizações religiosas, todas sem fins lucrativos em favor do sindicato patronal.

PARAGRAFO PRIMEIRO: As Instituições que não têm empregados, desde que apresentem obrigatoriamente ao SINIBREF a cópia da RAIS NEGATIVA ou na ausência desta, cópia do documento do **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) transmitidos aos órgãos oficiais do governo**, recolherão 03 (três) parcelas em 2022 e 3 (três parcelas em 2023, sendo cada uma no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) com vencimento em 15/02/2022, 15/06/2022, 15/10/2022, 15/02/2023, 15/06/2023 e 15/10/2023

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Instituições que possuem folha de pagamento até o valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão 3 (três) parcelas em 2022 e 3 (três parcelas em 2023, sendo cada uma no valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), com vencimentos em 15/02/2022, 15/06/2022, 15/10/2022, 15/02/2023, 15/06/2023 e 15/10/2023.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As instituições que possuem folha de pagamento superior ao valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais), recolherão 3 (três) parcelas anuais de 2% sobre o total bruto da folha de pagamento, dos

respectivos meses: janeiro, maio e setembro de 2022 e janeiro, maio e setembro de 2023, efetuando-se os pagamentos em 15/02/2022, 15/06/2022, 15/10/2022, 15/02/2023, 15/06/2023 e 15/10/2023.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica convencionado que em nenhuma hipótese, a Instituição recolherá as taxas negociais patronais com valor inferior a R\$ 170,00 (cento e setenta reais).

**PARÁGRAFO QUINTO:** As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF INTER (<http://www.sinibrefinteressadual.org.br/>); por solicitação através dos telefones (061) 3468-5746/ (34)3277-0400 ou pelo e-mail: [financeiro@sinibref.org](mailto:financeiro@sinibref.org).

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 29 de Outubro de 2021 e Publicada no Jornal Folha de Londrina - Edição do dia 23 e 24 de Outubro de 2021 - Página 30 Classificados Folha de Londrina e conforme Artigo 513 - Letra "e" da CLT e Artigos 8º da CF/88 e 8º da Convenção 95 da OIT e do enunciado 38 aprovados na 22 Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMÁTRA, fica estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho que as empresas deverão efetuar o desconto em folha de pagamento da Contribuição Negocial dos Empregados em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIÃO no valor equivalente a 15% (quinze por cento) ao ano, sendo em 03 (três) parcelas de 5% (cinco por cento) sobre a remuneração conforme letra "a", "b" "c";

a) A primeira parcela será descontada no mês de Maio de 2022, com recolhimento pelo empregador até dia 10 de Junho de 2022.

b) A segunda parcela será descontada no mês de Julho de 2022, com recolhimento pelo empregador até dia 10 de Agosto de 2022.

c) A terceira parcela será descontada no mês de Setembro de 2022, com recolhimento pelo empregador até dia 10 de Outubro de 2022.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As contribuições terão como finalidade a manutenção das negociações coletivas, as assistências médicas, odontológicas, das obras de construção, manutenção da sede recreativa da entidade, as atividades sindicais, e a administração do sindicato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A ausência do desconto e recolhimentos das contribuições antes mencionadas nos prazos convencionados, quando recolhidas serão na forma do art. 600 da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os recolhimentos serão procedidos em guias próprias fornecidas pelo sindicato profissional as quais poderão ser obtidas junto à entidade.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica aberto o prazo de 10 (Dez) dias a partir do arquivo e registro do presente instrumento coletivo de trabalho, para que os interessados possam opor-se ao desconto da referida contribuição, a qual deverá ser manifestada da forma individual e manuscrita diretamente na entidade sindical. Não exercitado o direito de oposição no prazo previsto neste parágrafo, fica preclusa qualquer manifestação à contribuição posterior aos 30 (trinta) dias aqui estabelecidos.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, tanto aqueles que trabalham o município de Londrina, bem como aqueles de outros municípios abrangidos pela jurisdição do sindicato profissional signatário, a oposição deverá ser feita anual, conforme a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvado o período do parágrafo anterior (Sexto), e poderão fazê-lo mediante documento escrito e entregue pessoalmente na sede do sindicato profissional, os empregados que prestam serviços no restante da base territorial poderão fazê-lo via correio (AR) com aviso de recebimento, e OU procuração, e com relação aos empregados não alfabetizado, este poderá firmar a rogo a carta de oposição e utilizar-se dos mesmos meios para conhecimento do sindicato profissional.

a) Os empregados admitidos após esta data, os empregadores farão o pagamento no dia 10 (dez) do mês subsequente à contratação.

b) Em havendo rescisão de contrato antes do vencimento da parcela a ser descontado a título de contribuição assistencial, o empregador deve efetuar o referido desconto e repassar ao sindicato obreiro no dia 10 (dez) do mês subsequente.

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

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RAIS

As entidades abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a encaminhar, para o e-mail **sindicato.londrina@sercomtel.com.br, (fazer com confirmação de Recebimentos)** ou para o endereço Rua Piauí, nº 211, Sala 83, Centro - Londrina/PR, para a entidade sindical profissional uma cópia de sua RAIS (Relação Anual de Informação Social), positiva ou negativa, no prazo de 10 (dez) dias contados da data de entrega do referido documento ao Órgão Competente, ou no mesmo prazo encaminhar as informações previstas na PORTARIA Nº 1.127, DE 14 DE OUTUBRO DE 2019, publicada em 15 de outubro de 2019, edição 200, Seção: 1, Página 26 do Diário Oficial da União, Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, para fins de manutenção atualizada do banco de dados do sindicato, controles de admissões, demissões, médias salariais e outros dados para fins estatísticos e futuras negociações coletivas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** Os Empregadores enquadrados no grupo 3 do E-Social, que cumprem a obrigação de transmissão da R.A.I.S. (Relação Anual de Informação Social), para o sistema do Órgão Competente, conforme disposições no art. 2º da Portaria SEPRT/ME nº 1.127/2019, ficam obrigadas a mandarem cópia do Relatório ao Sindicato Obreiro, na mesma forma e prazo do caput desta cláusula;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica obrigada a Entidade Sindical Obreira, manter sigilo das informações geradas pela R.A.I.S. (Relação Anual de Informação Social), salvo uso necessário, em conformidade com a Lei 13.709/2018 – LGPD.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BASE TERRITORIAL

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 Avaí/PR, Astorga/PR, Barra do Jacaré/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Cafeara/PR, Cambira/PR, Califórnia/PR, Cândido de Abreu/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cruzmaltina/PR, Faxinal/PR, Florestópolis/PR, Godoy Moreira/PR, Grandes Rios/PR, Guapirama/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Itaguajé/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Jaboti/PR, Jandaia do Sul/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, 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, Pitangueiras/PR, Prado Ferreira/PR, 16/03/2020 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 Inês/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Inácio/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, São João do Ivaí/PR, São José da Boa Vista/PR, São Pedro do Ivaí/PR, Siqueira Campos/PR, Tamarana/PR, Tomazina/PR e Wenceslau Braz/PR.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO DE PISO**

Fica assegurado a entidade sindical profissional, promover negociação sobre os pisos salariais previstos nesta convenção com as Instituições que por necessidade comprovada requererem redução dos mesmos, com as Instituições que empregam os adolescentes trabalhadores e aprendizes, bem como as demais cuja intenção seja a preservação e manutenção de empregos em seus diversos postos de trabalho. Esta regulamentação será feita por Acordo Coletivo de Trabalho conforme as exigências previstas nesta CCT.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

O Sindicato Interestadual das Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas reconhece como legítimos todos os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados em separado, entre a entidade sindical profissional e as Instituições, cujas peculiaridades exigirem tal situação e todos aqueles firmados antes do início da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, estando asseguradas todas as conquistas obtidas nestes Acordos Coletivos, prevalecendo as que forem mais benéficas, mesmo após registro desta convenção.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica assegurada para tais Acordos a aquiescência do SINIBREF – INTER com a sua assinatura, sendo que o descumprimento desta cláusula tornará sem efeito o acordo coletivo.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica às Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas e seus respectivos empregados (exemplo: Fundações Privadas, Institutos, Associações Privadas, Entidades Sem Fins Lucrativos, Organizações não Governamentais, Organizações Sociais, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, Igrejas e Congregações de todos os credos, Irmandades, Centros, Creches, Asilos, Casa lar, Abrigos, Institutos de longa permanência, Instituições Beneficentes de Assistência social, Hospitais Filantrópicos, Escolas Filantrópicas, Clubes de Serviços como Maçonarias, Rotarys, Lions, Associações de moradores, Associações de municípios, de profissionais ou de trabalhadores, entre outras Instituições Congêneres), inclusive os de Categoria Diferenciada de acordo com o que dispõe a súmula 374 do TST, sendo que o término da vigência da convenção não exclui as Instituições da obrigação de cumprimento das suas cláusulas.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Fica estabelecido que as instituições, conveniadas ou não, com o poder público em geral irão cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho, caso não seja celebrado Acordo Coletivo de Trabalho em separado e desde que esteja vigente.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Diante da vigência de dois anos do presente instrumento, as partes acordam que em janeiro de 2023, todas as cláusulas econômicas e sociais, tais como: Reajuste Salarial, Piso Salarial e Benefícios convencionados e existentes por sindicalização serão negociadas através de termo aditivo específico.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES**

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 ao sindicato profissional ingressar com ação pleiteando a multa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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 da entidade sindical profissional e patronal, 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. 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 SEXTA - MANUTENÇÃO DE CONQUISTAS

Ficam mantidas as cláusulas e benefícios mais benéficos previstas em convenção coletiva de trabalho anterior cumpridas para a classe.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MANUTENÇÃO DA CCT

A presente convenção coletiva de trabalho tem vigência até **31 dezembro de 2023**, etará seu prazo prorrogado até que novo instrumento venha substituí-lo. Londrina, 28 de janeiro de 2022.

**LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA**  
PRESIDENTE

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIAO**

**LUIS ALBERTO DOS SANTOS**  
PRESIDENTE

**FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR**

**ELAINE PEREIRA CLEMENTE**  
PRESIDENTE

**SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS**

## ANEXOS

### ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA LONDRINA

[Anexo \(PDF\)](#)

### ANEXO II - TERMO DE AJUSTE

[Anexo \(PDF\)](#)

### ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA FETHEPAR

[Anexo \(PDF\)](#)



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