

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002091/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/08/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR042227/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.205631/2026-28
DATA DO PROTOCOLO: 04/08/2026

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

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

E

SINDICATO DOS HOTEIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DO SUD, CNPJ n. 80.872.310/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). KAUE FELIPE CICHOCKI;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Ampére/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Capanema/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Esperança Nova/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Francisco Beltrão/PR, Manfrinópolis/PR, Marmeleiro/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pinhal de São Bento/PR, Planalto/PR, Pranchita/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Izabel do Oeste/PR e Santo Antônio do Sudoeste/PR.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Ficam assegurados aos **Empregados em Condomínios de Edifícios horizontais e verticais, Residenciais, Comerciais e mistos, e de Condomínios de Shopping Center, Exceto Vigias de Condomínios**, abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho os seguintes pisos salariais, a partir de 1º de maio de 2026:

- A) Auxiliar de Limpeza: R\$ 2.026,10 (Dois mil e vinte e seis reais e dez centavos);
- B) Ascensoristas: R\$ 1.929,74 (Hum mil, novecentos e vinte e nove reais e setenta e quatro centavos);
- C) Porteiros e Garagistas: R\$ 2.143,47 (Dois mil, cento e quarenta e três reais e quarenta e sete centavos);
- D) Zeladores: R\$ 2.415,26 (Dois mil, quatrocentos e quinze reais e vinte e seis centavos);
- E) Fiscais de pisos de shoppings em condomínios comerciais: R\$ 2.313,96 (Dois mil, trezentos e treze reais e noventa e seis centavos);
- F) Auxiliar Administrativo: R\$ 2.123,70 (Dois mil, cento e vinte e três reais e setenta centavos);
- G) Porteiro Rondista, para condomínios horizontais com área superior a 10.000m² (dez mil metros quadrados): R\$ 2.242,30 (Dois mil, duzentos e quarenta e dois reais e trinta centavos);
- H) Jardineiros para condomínios horizontais: R\$ 2.140,51 (Dois mil, cento e quarenta reais e cinquenta e um centavos).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria profissional devidos a partir maio de 2025, já corrigidos na forma da convenção coletiva de trabalho anterior, serão reajustados em 1º de maio de 2026 em **5% (cinco por cento)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados admitidos após maio de 2025, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço com a aplicação dos índices previstos na seguinte tabela:

MÊS	ÍNDICE REAJUSTE	MÊS	ÍNDICE
MAIO/2025	5,00%	NOVEMBRO/2025	2,4996%
JUNHO/2025	4,5826%	DEZEMBRO/2025	2,0830%
JULHO/2025	4,1660%	JANEIRO/2026	1,6664%
AGOSTO/2025	3,7494%	FEVEREIRO/2026	1,2498%
SETEMBRO/2025	3,3328%	MARÇO/2026	0,8332%
OUTUBRO/2025	2,9162%	ABRIL/2026	0,4166%

PARÁGRAFO SEGUNDO - APLICAÇÃO DAS CLÁUSULAS: Os pisos salariais, salários e demais cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os trabalhadores em condomínios de edifícios residenciais, comerciais, mistos e condomínios de Shopping centers. Exceto vigias de condomínios.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE DIFERENÇAS

Eventuais diferenças salariais de maio, junho e julho de 2026, férias concedidas neste período e Ticket/Cartão Alimentação, eventuais diferenças de verbas rescisória e de demais cláusulas econômicas, deverão ser pagas juntamente com o salário de agosto até o 5º dia útil de setembro/2026.

CLÁUSULA SEXTA - 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DO SALÁRIO EM CHEQUE

Se o pagamento do salário for feito em cheque, o empregador dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo.

CLÁUSULA OITAVA - VALES

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

PARÁGRAFO ÚNICO: É assegurado ao empregado o direito de recusa do recebimento do vale desde que esta seja manifestada por escrito.

CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÕES

A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador desde maio de 2025. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

PARÁGRAFO ÚNICO: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após maio de 2026 serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Além dos descontos previstos em lei, os empregadores poderão efetuar descontos dos salários dos seus empregados a título de seguro, associação de funcionários e assistência médica e odontológica e previdência privada, inclusive os relativos a serviços prestados pelo sindicato profissional, desde que expressamente autorizados pelos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A qualquer tempo os empregados poderão manifestar por escrito o cancelamento da autorização mencionada nesta cláusula, devendo o ciente do empregador ser apostado na segunda via que ficar de posse do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando os recolhimentos forem em favor do sindicato profissional, estes deverão ser efetuados até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao dos descontos, sob pena da incidência dos acréscimos estabelecidos pelo art. 600 da CLT.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 13º SALÁRIO

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÃO/HORA EXTRA

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19h00min farão jus a uma refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a **R\$ 37,86 (trinta e sete reais e oitenta seis centavos)**, por dia em que ocorrer tal situação.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SUPRESSÃO DE HORA EXTRA

Na hipótese de supressão parcial ou integral das horas extras, deverão os empregadores observar o estabelecido no Enunciado da Súmula nº 291 do Tribunal Superior do Trabalho que assim dispõe: “a supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão”, mesmo quando da implantação do banco de horas.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANUÊNIO

Sobre os salários já corrigidos, todo empregado terá direito a 1% (um por cento), a título de anuênio, por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, que deverá ser pago discriminadamente na folha de pagamento a partir da data de aniversário de sua admissão junto ao empregador, limitado a 15% (quinze por cento), ressalvando àqueles que já recebam percentual superior a acima estipulado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A partir de 1º de maio de 2013, todo empregado que já recebe 10% (dez por cento) fará jus ao recebimento de mais 1% (um por cento) para cada ano trabalhado, até o limite de 15% (quinze por cento), iniciando-se tal direito a partir da data de aniversário de sua admissão junto ao empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não se aplica o disposto nesta cláusula aos empregadores que já adotam esta sistemática de premiação aos seus empregados.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

Os serviços executados a partir das 22h (vinte e duas) horas até 05h (cinco) horas da manhã terão um adicional noturno fixado em 25% (vinte e cinco por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o trabalho for desenvolvido após as 05h (cinco) horas, em continuidade à jornada noturna, será devido o adicional noturno convencionado até o término da jornada.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TICKET/CARTÃO ALIMENTAÇÃO

Os empregados mensalistas, inclusive no período de férias e afastados por motivo de doença, receberão mensalmente e a título gratuito um Ticket/Cartão Alimentação no valor de **R\$ 620,00 (seiscentos e vinte reais)** mensais, independente da remuneração mensal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados contratados para jornada de meio período, admitidos a partir da data de registro desta Convenção Coletiva de Trabalho, farão jus, a título gratuito, ao recebimento mensal de um ticket/cartão alimentação no valor de **R\$ 310,00 (trezentos e dez reais)**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados contratados em regime de folguistas receberão o benefício do caput desta cláusula, proporcionalmente aos dias trabalhados, tendo como base de cálculo o divisor de 26 dias.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão o Vale Transporte aos seus empregados na forma da Lei, não se caracterizando neste caso como salário “in natura”, não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

PARÁGRAFO ÚNICO: O desconto dos salários dos empregados beneficiados será limitado a 3% (três por cento) do salário base por parte do empregador.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHES

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

reembolsarão o valor pago pela empregada a este título.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA

Em favor de cada empregado, com idade até 64 (sessenta e quatro) anos, a empresa/condomínio manterá seguro de vida em grupo, cujo benefício deverá conter as seguintes coberturas para morte por qualquer causa, exceto as não cobertas por disposições legais da SUSEP, com capital básico no valor de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais).

- a) O mesmo capital para invalidez total por acidente;
- b) O mesmo capital para invalidez total por doença;
- c) Em caso de invalidez parcial, o capital será proporcional ao grau de invalidez segundo a tabela do I.R.B. (Instituto de Resseguros do Brasil).

PARÁGRAFO ÚNICO: A forma do custeio da presente cláusula será exclusiva do empregador em 100% (cem por cento).

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO E PROTEÇÃO A SAÚDE

Fica instituída a obrigatoriedade de contratação pelos empregadores, de seguro de acidentes pessoais e programa de assistências voltadas à saúde e bem-estar do trabalhador ao custo mensal de R\$ 27,45 (vinte e sete reais e quarenta e cinco centavos) por empregado ativo, a ser pago diretamente via boleto bancário à empresa prestadora de serviços, seguradora ou estipulante de seguros, desde que esta contemple todo o rol de benefícios exigido nesta CCT, proporcionando assim, segurança e benefícios aos trabalhadores e empregadores, tendo o presente programa foco e apoio para auxílio no cumprimento da NR-1, em conformidade com as diretrizes previstas nesta cláusula, integralmente custeado pelo empregador:

PLANO OURO v.4.1.2026

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).
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA	Sim	-	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.
KIT ACOLHIMENTO	Sim	-	Envio de caixa física de acolhimento à família do colaborador falecido, com mensagem personalizada e orientações práticas para os primeiros dias.
CDB QUALIFICA	Sim	-	Acesso a plataforma de aprendizagem com mais de 300 cursos (soft skills, atendimento, liderança, LGPD, diversidade, bem-estar e finanças), com emissão de certificado e atualização contínua.
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 MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00		Valores líquidos de Imposto de Renda.
ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R\$ 1.500,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA EMPRESARIAL	-	-	Consultoria jurídica para empresas e instituições filantrópicas nas áreas de Direito Civil e Direito do Trabalho, oferece suporte jurídico remoto para sanar dúvidas.
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL	-	-	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.
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 PRIMEIRO: Em razão de sua capilaridade nacional e da segurança jurídica no cumprimento das obrigações previstas nesta cláusula, é indicada, para fins de referência, a empresa **Central Clube de Seguros** como prestadora apta à operacionalização do programa. O empregador que optar por essa contratação deverá realizar o procedimento por meio do site <https://centraldosbeneficios.com.br/>, onde constam as informações completas sobre as coberturas, assistências e canais de atendimento disponíveis.

PARÁGRAFO SEGUNDO: I – É facultada aos empregadores a escolha da prestadora responsável pela execução do programa, desde que todas as **coberturas securitárias e assistências vinculadas à apólice** aqui descritas sejam integralmente garantidas, sem qualquer redução qualitativa ou quantitativa, sendo obrigatória a emissão de apólice por seguradora devidamente registrada na **SUSEP – Superintendência de Seguros Privados**.

II – Fica vedada a contratação de programa com coberturas ou assistências inferiores, ou em número reduzido, em relação ao previsto nesta cláusula, bem como qualquer forma de limitação que implique prejuízo direto ou indireto aos trabalhadores.

III – Os empregadores deverão enviar ao sindicato os documentos comprobatórios da contratação do programa completo previsto nesta cláusula, abrangendo o seguro, as assistências vinculadas à apólice, para o e-mail fethepar@fethepar.org.br, a fim de permitir a análise e verificação do integral cumprimento da obrigação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: I – Após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores terão prazo de 30 (trinta) dias corridos para comprovarem o cumprimento da presente cláusula, sob pena de aplicação das penalidades de descumprimento previstas neste instrumento.

II - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, este 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.

III - Os recolhimentos e a definição do número de empregados abrangidos pelo presente programa deverão tomar por base o quantitativo de empregados ativos declarados no eSocial, considerando-se o relatório do mês imediatamente anterior, vinculado ao CNPJ do empregador na respectiva base territorial. A responsabilidade pelas informações declaradas ao eSocial é exclusiva do empregador, podendo ser exigido o envio do respectivo espelho para fins de conferência e fiscalização do cumprimento da presente cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE BENEFÍCIOS E NR-1 - CONTRATAÇÃO FACULTATIVA

NR1 CONTRATAÇÃO FACULTATIVA

Com o objetivo de promover melhores condições à categoria profissional representada, proporcionando bem-estar, apoio à saúde mental e melhoria do ambiente organizacional, fica instituído, de forma facultativa, o programa de benefícios e serviços voltados à proteção à saúde do trabalhador, podendo ser contratado pelos empregadores interessados, conforme sua conveniência, em consonância com as diretrizes da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).

R\$ 19,90 (dezenove reais e noventa centavos) por vida:

SERVIÇOS ADICIONAIS *		
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
ASSISTENTE SOCIAL	-	Serviço voltado ao acolhimento e suporte integral em momentos críticos, como falecimento, afastamento ou nascimento, garantindo orientação social, emocional e prática à família e ao colaborador, com acompanhamento de assistente social.
PLATAFORMA DE ANÁLISE E MONITORAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS	-	Permite a identificação, acompanhamento e mitigação de fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).
BEM + RH	-	Ferramenta de suporte técnico e administrativo às empresas, com ênfase ao RH, com orientações sobre gestão de riscos ocupacionais e adequação às normas trabalhistas.
PLATAFORMA DE BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL	-	Ferramenta digital que oferece conteúdo, programas e atividades voltados ao equilíbrio emocional e à qualidade de vida do trabalhador. Promove autocuidado, redução de estresse e bem-estar no ambiente de trabalho. Conta também com ampla rede de academias parceiras, com valores reduzidos ou subsidiados.
PLATAFORMA DE SAÚDE OCUPACIONAL	-	Plataforma facilitadora na gestão da saúde do trabalhador, com foco no monitoramento ocupacional, na promoção do bem-estar e na integração de ações preventivas. Permite controle de exames periódicos, PCMSO e laudos obrigatórios, com suporte operacional e atendimento em rede credenciada. Em alguns casos, disponibiliza ASO gratuito, reduzindo custos e garantindo conformidade às normas de segurança e medicina do trabalho.

* Os serviços adicionais descritos nesta cláusula possuem natureza não securitária, não constituem cobertura indenizatória e não são objeto de regulação da SUSEP. Tais serviços são ofertados por prestadores independentes, sem responsabilidade securitária ou financeira da seguradora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Em razão de sua capilaridade nacional e da segurança jurídica no cumprimento previstos nesta cláusula, é indicada, para fins de referência, a empresa **Central Clube de Seguros** como prestadora apta à operacionalização do programa.

O empregador que optar por essa contratação deverá realizar o procedimento por meio do site <https://centraldosbeneficios.com.br/>, onde constam as informações completas sobre os benefícios e canais de atendimento disponíveis.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os recolhimentos e a definição do número de empregados abrangidos pelo presente programa deverão tomar por base o quantitativo de empregados ativos declarados no eSocial, considerando-se o relatório do mês imediatamente anterior, vinculado ao CNPJ do empregador na respectiva base territorial. A responsabilidade pelas informações declaradas ao eSocial é exclusiva do empregador, podendo ser exigido o envio do respectivo espelho para fins de conferência e fiscalização do cumprimento da presente cláusula.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS, MENORES, APOSENTADOS E COOPERATIVADO



É proibida a admissão de menores ao trabalho mediante convênio de empresas com entidades assistenciais, sem a formalização do contrato de trabalho, bem como a contratação de aposentados sem o devido registro ou por meio de cooperativa de trabalho, sob quaisquer hipóteses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os Condomínios e Edifícios poderão contratar empresas especializadas para a prestação de serviços, inclusive mediante terceirização de atividades, observadas as disposições da Lei nº 6.019/1974, da CLT, da legislação vigente e das decisões vinculantes do Supremo Tribunal Federal.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas prestadoras de serviços deverão estar regularmente constituídas, assumir integralmente a condição de empregadoras de seus trabalhadores e cumprir todas as obrigações trabalhistas, previdenciárias, fundiárias, fiscais e de saúde e segurança do trabalho previstas na legislação aplicável e nos instrumentos coletivos da categoria profissional correspondente.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O Condomínio ou Edifício contratante deverá exigir da empresa prestadora, periodicamente, a comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fundiárias relativas aos empregados vinculados à execução dos serviços contratados e tomar as providências cabíveis para regularização em caso de irregularidades, inclusive a falta de pagamento de encargos e salários dos empregados e consectários.

PARÁGRAFO QUARTO – A contratação de serviços terceirizados não implicará formação de vínculo empregatício entre os trabalhadores da empresa prestadora e o Condomínio ou Edifício contratante, ressalvadas as hipóteses previstas em lei.

PARÁGRAFO QUINTO – EMPREGADOS TERCEIRIZADOS: Os trabalhadores vinculados às empresas prestadoras de serviços que atuem nos Condomínios e Edifícios terão assegurados os direitos previstos na legislação aplicável e nos instrumentos coletivos da categoria profissional correspondente ao seu enquadramento sindical, cabendo à empresa prestadora o integral cumprimento de suas obrigações trabalhistas, previdenciárias e convencionais.

PARÁGRAFO SEXTO – RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS: O tomador dos serviços responde de forma solidária em caso de inadimplência do prestador de serviços em todos os seus termos.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

O empregador e o empregado (com mais de um ano de serviço) poderão entrar em contato pelo e-mail: fethepar@fethepar.org.br, para homologação da rescisão de contrato de trabalho **online** (não sendo obrigatório) no prazo do art. 477 da CLT. No prazo legal o empregador deve fazer o pagamento das verbas rescisórias em dinheiro ou comprovar o depósito bancário em nome do(a) empregado(a) com a confirmação do crédito na conta bancária, devendo o empregador fornecer uma via de quitação da rescisão de contrato de trabalho ao empregado (a) desligado a qualquer título.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRAZO DA RESCISÃO

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na CTPS conforme o disposto no art. 477 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS

O empregador deverá anotar na Carteira de Trabalho, os salários reajustados, os percentuais de comissão e a função efetivamente exercida pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ENTREGA DA CTPS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MULTA PELO ATRASO NA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O empregador que não efetuar o pagamento das verbas rescisórias, dentro do prazo estabelecido pela CLT, incorrerá na multa prevista no artigo 477 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MULTA RELATIVA AO SALDO DO FGTS

A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanecer prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral, conforme termos da Orientação Jurisprudencial nº 361 do TST, enquanto a mesma estiver em vigência.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS RELATIVAS AO AVISO PREVIO

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas 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 emprego antes do término do referido aviso, devendo o mesmo manifestar por escrito o seu interesse. Os salários serão devidos até a data de solicitação e concessão da dispensa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregador deverá, por ocasião do aviso prévio, esclarecer o empregado sobre sua opção de redução da jornada de duas horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou dispensa do trabalho nos últimos 7 (sete) dias do aviso prévio, quando este for de 30 (trinta) dias, acolhendo na oportunidade a preferência do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: No aviso prévio o empregador deverá escrever o dia, hora e local onde o empregado deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias, sob pena de não poder alegar a ausência do empregado no prazo legal.

PARÁGRAFO QUINTO: O prazo do aviso prévio conta-se excluindo o dia da notificação e incluindo o dia do vencimento e contagem do período será feita independentemente de o dia seguinte ao da notificação ser útil ou não, bem como do horário em que foi feita a notificação no curso da jornada, nos termos da Portaria nº 04 do MTE, art. 132 do CC e Súmula n.º 380 do TST.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESOCUPAÇÃO DO IMÓVEL

Os empregados que residem em imóvel do empregador, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, deverão promover a desocupação no prazo máximo de **25 (vinte e cinco) dias**. Quando se fizer necessário o cumprimento integral do aviso prévio, os empregados deverão desocupar o imóvel uma vez expirado o prazo deste, devendo as chaves do imóvel ser entregues impreterivelmente por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA

Os empregadores deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social para concessão de benefícios aos empregados no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NOVA FUNÇÃO

Assegura-se ao empregado promovido o direito de receber integralmente o salário da nova função, observando-se o disposto no Art. 460 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DUPLA FUNÇÃO

O empregado que venha a exercer atividades atinentes a mais de uma função terá direito ao recebimento da maior remuneração correspondente às atividades exercidas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CÓPIA DE DOCUMENTOS

Os empregadores fornecerão aos seus empregados cópias de todos os documentos por ele assinados.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO TRANSFERIDO - GARANTIA DE EMPREGO

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE À GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante, estabilidade provisória desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, conforme previsto em lei.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada aos trabalhadores em idade de convocação para o serviço militar estabilidade no emprego, desde o alistamento, até 30 (trinta) dias após a baixa do serviço obrigatório.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE APÓS ACIDENTE DE TRABALHO

O empregado que sofrer acidente de trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA

Ao empregado que contar com o mínimo de **06 (seis)** anos de trabalho para o mesmo empregador e que na vigência do contrato de trabalho comprovar por escrito, que está em condições de no máximo em 12 (doze) meses de adquirir o direito à aposentadoria, na hipótese de sua despedida imotivada por iniciativa do empregador, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base e limite no último salário percebido na empresa. O direito de reembolso será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data de comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo ou passar a perceber auxílio-doença ou se aposentar por invalidez.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS

Aos empregados em Condomínios Comerciais e Shopping Center que, no exclusivo exercício de suas funções e em horário de expediente, em cumprimento de normas e regulamentos internos estabelecidos pelos empregadores, que deverão ser entregues aos empregados contra recibo, cometerem, em defesa do patrimônio do empregador, ato que gere a necessidade de tal assistência. Esta assistência será fornecida de forma gratuita pelo empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MANUTENÇÃO DE DIREITOS EXISTENTE

Além dos direitos e garantias estabelecidos pela presente Convenção, ficam assegurados aos trabalhadores os direitos e garantias contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, leis esparsas e na Constituição Federal.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos integrantes da categoria fica limitada a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo se houver jornada legal, contratual ou convencional distinta.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS ESTUDANTES - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACORDO PARA COMPENSAÇÃO OU PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de acordo para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observada as disposições contidas no art. 59 da CLT, o qual deverá ser encaminhado ao Sindicato dos Empregados para homologação.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO DE DESCANSO

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

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DESCANSO SEMANAL

Fica convencionado que o descanso semanal remunerado dos empregados deverá recair em pelo menos 01 (um) domingo por mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESCANSO SEMANAL - MULHERES

Em conformidade com o Art. 386 da CLT, as empresas organizarão escala de revezamento para as empregadas mulheres, garantindo que o descanso semanal remunerado coincida com o domingo ao menos duas vezes por mês. A escala será comunicada aos empregados com no mínimo 48h (quarenta e oito) horas de antecedência.

Parágrafo Primeiro – EXCEPCIONALIDADE E AUTONOMIA DA VONTADE: Com base no princípio da prevalência do negociado sobre o legislado (Art. 611-A, inciso I, da CLT) e na tese jurídica do Tema 1.046 do STF, as partes pactuam a possibilidade de a empregada, por sua exclusiva vontade e mediante manifestação expressa, por meio de aplicativo de mensagem instantânea ou por escrito, renunciar à alternância quinzenal do segundo domingo de descanso no mês, devendo tal comunicação ser formalizada no prazo de até 48h (quarenta e oito) horas da divulgação da escala.

I – Remuneração: O trabalho prestado neste domingo específico será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo da folga compensatória em outro dia da semana, se houver.

II – Caráter Voluntário: A adesão a este regime é facultativa, sendo vedada qualquer punição ou discriminação à empregada que optar pelo cumprimento integral da escala quinzenal prevista no caput.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado que faltar ao serviço sem motivo justificado sofrerá o desconto em seu salário do dia não trabalhado e do repouso semanal remunerado correspondente.

Parágrafo Único. Serão consideradas legais e remuneradas as ausências ocorridas nas seguintes hipóteses, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação dos documentos pertinentes, observados os seguintes critérios:

- a) 5 (cinco) dias, por motivo de casamento, mediante apresentação da respectiva certidão de casamento;
- b) 3 (três) dias, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro(a), descendente ou ascendente direto, mediante apresentação da respectiva certidão de óbito;
- c) 2 (dois) dias, em caso de falecimento de irmão(ã), mediante apresentação da respectiva certidão de óbito;
- d) 1 (um) dia, em caso de falecimento de sogro(a), mediante apresentação da certidão de óbito, acompanhada de certidão de casamento ou documento comprobatório de união estável que demonstre o vínculo familiar;
- e) 2 (dois) dias, em razão de internação hospitalar do cônjuge, companheiro(a) ou de filho(a) menor de idade, mediante apresentação de declaração ou atestado emitido pela instituição hospitalar;
- f) Serão abonados os dias de ausência do empregado vestibulando, inclusive para realização das provas do ENEM e ENADE, desde que comprove documentalmente a participação no exame e que o horário da prova seja incompatível com sua jornada de trabalho;
- g) 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho(a) (licença-paternidade), mediante apresentação da certidão de nascimento ou documento equivalente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MEDICO: Fica assegurado ao empregado o direito à ausência remunerada por 2 (dois) dias por ano para acompanhamento de filho ou dependente legal de até 18 (dezoito) anos em consulta médica de rotina, desde que comprovada mediante declaração médica com identificação do acompanhante. Serão ainda abonadas até 2 (duas) faltas por ano para situações emergenciais de saúde do dependente, mediante comprovação médica e justificativa formal da urgência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As ausências previstas nesta cláusula deverão ser comunicadas com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, quando previsíveis, e em até 24 horas após o retorno ao trabalho, nos casos emergenciais.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O período de ausência não poderá exceder o horário de atendimento informado na declaração médica, limitando-se à duração do procedimento, salvo expressa recomendação médica.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa poderá, a seu critério, permitir a compensação das horas não trabalhadas via banco de horas, desde que homologadas a entidade laboral ou facultar o desconto da jornada, conforme acordo entre as partes.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AMAMENTAÇÃO

A empregada-mãe terá direito a intervalo de 01 (uma) hora por período de trabalho, intervalo este computado na jornada de trabalho, desde que comprovada a amamentação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

O controle de jornada, por meio de cartões-ponto, livro-ponto ou folha de ponto será instituído pelo empregador, com qualquer número de empregados, e deverão ser efetivamente marcados e assinados pelos empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

O empregado que prestar serviços em domingos em que estaria escalado para repouso ou em dias de feriado terá direito a uma das seguintes formas de compensação, a ser definida pelo empregador, de acordo com a necessidade operacional e mediante prévia comunicação ao trabalhador:

- A) Pagamento do dia trabalhado com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, sem a concessão de folga compensatória;
- B) Concessão de 02 (dois) dias de descanso compensatório, em substituição ao pagamento em dobro pelo domingo ou feriado laborado;
- C) Concessão de 01 (um) dia de descanso compensatório, cumulada com o pagamento de R\$ 60,00 (sessenta reais), a título de verba indenizatória;

Parágrafo primeiro - A compensação por meio de folgas deverá ser concedida no prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias antes ou após a data do domingo ou feriado trabalhado, mediante acordo individual escrito.

Parágrafo segundo - nos feriados de sexta-feira santa, dia do trabalhador e natal em que os empregados estiverem em pleno exercício de suas atividades regulares, estes deverão receber pelas horas laboradas com adicional de 100% mais DSR, vedada a compensação desses dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE FOLGAS

Os empregadores deverão dar ciência da escala de folgas com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como horas normais de trabalho, sendo possível à compensação.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS - INÍCIO DO GOZO

O início das férias deverá ser sempre no dia imediatamente posterior ao domingo, feriado ou descanso semanal remunerado, salvo quando iniciadas no primeiro dia útil do mês.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - AVISO E REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento das férias a que fizer jus o empregado, inclusive com o terço constitucional, e, se for o caso o do abono previsto no art. 143 da CLT, devem ser pagos no prazo estabelecido no art. 145 da mencionada consolidação, sob pena de não o fazendo, incidir o percentual de 5% (cinco por cento), sobre o valor devido, em favor do empregado, independente da multa prevista pelo descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na cessação do contrato de trabalho desde que não tenha sido demitido por justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

Os empregadores com contingente superior que 4 (quatro) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, sem prejuízo do descanso remunerado, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, por prazo não superior a 20 (vinte) dias ao ano.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE ASSENTOS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURANÇA DO EMPREGADO

Os empregados(as) não poderão ser incumbidos(as) da 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.

UNIFORME

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME



Havendo exigência de utilização de uniformes, estes serão fornecidos gratuitamente pelos empregadores, limitados a 03 (três) uniformes por ano, obrigando-se os empregados a devolvê-los por ocasião de sua reposição ou rescisão de contrato de trabalho, vedando-se qualquer forma de uso em situação alheia ao exercício do trabalho. A lavagem dos uniformes será custeada pelos empregadores, desde que os empregados não os levem para casa.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SUPLENTE DA CIPA - GARANTIA DE EMPREGO

Nos termos do Enunciado da Súmula nº 339 e Precedente Normativo nº 52, ambos do Tribunal Superior do Trabalho, o suplente da CIPA goza de garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea "a", do ADCT da Constituição da República de 1988.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

Os exames realizados na admissão, demissão ou outros momentos determinados por lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIO

Recomenda-se aos empregadores que forneçam atestados de afastamento e salários ao empregado demitido, observado o modelo fornecido pelo "INSS".

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL

Em cumprimento à deliberação regularmente aprovada em Assembleia Geral da categoria econômica, realizada na forma do Estatuto Social da entidade sindical e da legislação vigente, as empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo SHBRS – Sindicato Empresarial dos Hotéis, Bares, Restaurantes, Condomínios e Similares do Sudoeste do Estado do Paraná ficam sujeitas ao recolhimento da Contribuição Assistencial Empresarial, destinada ao custeio das negociações coletivas de trabalho, da representação institucional da categoria econômica, da defesa administrativa e judicial dos interesses empresariais e das atividades sindicais desenvolvidas em benefício da categoria representada.

§1º – Empresas abrangidas.

Estão abrangidas pela presente cláusula todas as empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo SHBRS, associadas ou não, inclusive aquelas que exerçam atividades similares, conexas ou correlatas, observado o direito de oposição previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Compreendem-se, dentre outras, as seguintes atividades econômicas: Hotéis, Restaurantes, Bares, Motéis, Hospedarias, Churrascarias, Lanchonetes, Cafés, Sorveterias, Casas de Chá, Buffets, Pizzarias, Marmitarias, Condomínios e demais atividades representadas pelo SHBRS.

§2º – Valores.

A Contribuição Assistencial Empresarial será recolhida anualmente, observando-se os seguintes valores:

I – Empresas associadas ao SHBRS: R\$ 200,00 (duzentos reais);

II – Empresas não associadas: R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais);

III – Empresas sem empregados registrados, Microempreendedores Individuais – MEI, Empresários Individuais e equiparados: R\$ 200,00 (duzentos reais).

Os valores foram fixados em Assembleia Geral da categoria econômica, observados os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e capacidade contributiva, podendo ser atualizados mediante deliberação assemblear.

§3º – Forma de recolhimento.

O recolhimento da Contribuição Assistencial Empresarial deverá ser efetuado até a data de vencimento indicada no documento de arrecadação emitido pelo SHBRS ou por outro meio eletrônico de pagamento disponibilizado pela entidade sindical.

Os documentos de arrecadação poderão ser encaminhados por meio físico ou eletrônico, sendo obrigação das empresas manter seus dados cadastrais atualizados perante o SHBRS.

A ausência de recebimento do documento de arrecadação não exime a empresa da obrigação de recolhimento, incumbindo-lhe solicitar sua emissão junto ao Sindicato antes do vencimento.

§4º – Direito de oposição.

É assegurado às empresas integrantes da categoria econômica o direito de oposição à Contribuição Assistencial Empresarial, o qual deverá ser exercido no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contados do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

A manifestação deverá conter:

I – Razão social;

II – CNPJ;

III – Endereço;

IV – Identificação e assinatura do representante legal;



V – Manifestação expressa e inequívoca de oposição.

O exercício do direito de oposição poderá ser realizado presencialmente ou por meio eletrônico, através dos canais oficiais disponibilizados pelo SHBRS, inclusive endereço eletrônico divulgado em seu sítio oficial, sendo vedada a imposição de formalidades ou exigências que dificultem ou inviabilizem seu exercício.

O exercício regular do direito de oposição afasta exclusivamente a obrigação de recolhimento da contribuição assistencial referente ao respectivo exercício.

§5º – Inadimplência.

O não recolhimento da contribuição assistencial, inexistindo manifestação de oposição regularmente apresentada, implicará:

I – multa moratória de 2% (dois por cento);

II – juros de mora de 1% (um por cento) ao mês;

III – atualização monetária pelo índice oficial adotado pelo Poder Judiciário;

IV – adoção das medidas administrativas e judiciais cabíveis para cobrança do crédito, acrescido dos encargos legais incidentes.

§6º – Ciência e benefícios da representação sindical.

As empresas abrangidas pela presente Convenção reconhecem que as atividades desenvolvidas pelo SHBRS, especialmente as negociações coletivas, a representação institucional perante os Poderes Públicos, a defesa dos interesses da categoria econômica, a participação em conselhos, fóruns e órgãos de deliberação, bem como as demais atribuições legais e estatutárias da entidade sindical, produzem efeitos e benefícios para toda a categoria econômica representada.

A Contribuição Assistencial Empresarial constitui instrumento destinado ao custeio dessas atividades e ao fortalecimento da representação sindical empresarial.

§7º – Cadastro e comunicações.

As empresas abrangidas por esta Convenção deverão manter seus dados cadastrais atualizados junto ao SHBRS, inclusive endereço físico, eletrônico e demais meios de contato, a fim de possibilitar o recebimento de comunicações, documentos de arrecadação e demais informações institucionais.

As empresas poderão indicar escritórios de contabilidade ou representantes para recebimento dessas comunicações, permanecendo, contudo, exclusiva da empresa representada a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

A ausência de atualização cadastral ou eventual falha de terceiros não afasta a responsabilidade da empresa pelo cumprimento das obrigações convencionais.

§8º – Destinação dos recursos.

Os recursos arrecadados com a Contribuição Assistencial Empresarial serão destinados ao custeio das negociações coletivas, da representação sindical patronal, da defesa administrativa e judicial dos interesses da categoria econômica, da participação institucional perante órgãos públicos e privados, do desenvolvimento de programas de qualificação empresarial, da prestação de serviços às empresas representadas e das demais atividades previstas no Estatuto Social do SHBRS.

§9º – Publicidade e ciência.

O registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como sua divulgação pelos meios oficiais do SHBRS, constitui meio idôneo de publicidade e ciência das empresas integrantes da categoria econômica representada.

§10 – Certidão de Regularidade Sindical.

O SHBRS poderá emitir Certidão de Regularidade Sindical (CRS) às empresas adimplentes com as contribuições previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, para os fins legalmente admitidos e para comprovação de regularidade perante terceiros.

§11 – Associação sindical.

O recolhimento da Contribuição Assistencial Empresarial não implica associação ao SHBRS, nem substitui a contribuição associativa voluntária - mensalidade, permanecendo facultada às empresas a adesão ao quadro social da entidade e o acesso aos benefícios e serviços disponibilizados aos associados, na forma do Estatuto Social.

§12 – Quitação.

O pagamento da Contribuição Assistencial Empresarial confere quitação relativamente ao respectivo exercício, sem prejuízo das demais contribuições previstas em lei ou decorrentes de associação voluntária.

§13 – Interpretação da cláusula.

A presente cláusula decorre da autonomia coletiva da categoria econômica, da deliberação regularmente aprovada em Assembleia Geral e do exercício das atribuições legais e estatutárias do SHBRS, devendo ser interpretada de forma a prestigiar a negociação coletiva, a liberdade sindical, a representatividade da categoria econômica e a sustentabilidade das atividades institucionais da entidade sindical patronal, observada a legislação vigente.

§14 - Canais Oficiais de Atendimento.

Para fins de comunicação institucional, emissão de boletos, solicitação de Certidão de Regularidade Sindical (CRS), esclarecimentos relativos à presente Convenção Coletiva de Trabalho e demais atendimentos às empresas da categoria econômica, ficam disponibilizados os canais oficiais do Sindicato Empresarial dos Hotéis, Bares, Restaurantes, Condomínios e Similares do Sudoeste do Estado do Paraná – SHBRS: Rua Afonso Pena, 1822, Bairro Sambauro, CEP 85501-530, Pato Branco/PR, (46) 98413-9210 | (46) 3225-1252, (e-mail): shbrs.sud.pr@gmail.com (site): <https://shbrs.sudoestepr.com.br>

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DESATENDIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS

O não recolhimento das contribuições patronais, estabelecidas nas cláusulas e nos prazos fixados, importará em além da ação de cumprimento, a sujeição de multa de 2% (dois por cento) sobre os valores devidos, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 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,

- a) considerando que o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais para todos os empregados de uma categoria, ainda que não sejam sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição, conforme tese de repercussão geral fixada no Tema 935 da Corte Superior no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, assim disposto: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”;
- b) Considerando que a entidade sindical cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda a categoria, e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos (convenções e acordos coletivos) com efeito erga omnes - beneficiam toda a classe representada;
- c) Considerando que a presente convenção assegura aos trabalhadores reajuste salarial, piso salarial e adicionais, acima dos previstos em leis, seguro de vida, etc.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na forma estabelecida nos considerados, em assembleia geral extraordinária, realizada em 14 de novembro de 2025, nos termos do edital publicado no Jornal Diário Oficial do Paraná, edição 12015 do dia 11 de novembro de 2025, foi aprovada a Contribuição Assistencial e mensalidade Sindical a 2% (dois por cento) mensal do salário base de todos os empregados, sendo a título de contribuição assistencial em decorrência da negociação coletiva que beneficia todos os integrantes da categoria.

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

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

PARÁGRAFO QUARTO – OPOSIÇÃO AOS DESCONTOS: O Prazo para oposição aos descontos será de 10 dias corridos a contar da data de registro do presente instrumento coletivo. O empregado poderá manifestar sua oposição através de carta de próprio punho, sem ingerência da empregadora, devendo ser enviada a Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado do Paraná, Rua Voluntários da Pátria, 233 – 2º andar – CEP 80020-000, ou por e-mail com confirmação de leitura – fethepar@fethepar.org.br.

PARÁGRAFO QUINTO – CONDUTAS E ATOS ANTSSINDICAIS: 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 antissindiais que desde logo fica reconhecido. VER LINK: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/folheto-conalis-1.pdf>

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MENSALIDADES

Os empregadores ficam obrigados a descontar de seus empregados associados, desde que autorizados, as mensalidades devidas ao sindicato profissional e a efetuar o recolhimento das importâncias descontadas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

Parágrafo Único: Na falta do recolhimento no prazo estabelecido na presente cláusula, quando efetuado o pagamento no sindicato ou na rede autorizada será acrescido dos encargos previstos no Art. 600 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os **Empregados em Condomínios de Edifícios Horizontais e Verticais, Residenciais, Comerciais e Mistos, e de Condomínios de Shopping Center, EXCETO VIGIAS DE CONDOMÍNIOS.**

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - BASES TERRITORIAIS INORGANIZADAS

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 para os municípios mencionados na cláusula segunda, ficando certo que o sindicato profissional de Pato Branco é responsável por fazer cumpri-lo, inclusive no que se refere as cláusulas de obrigação de fazer por parte do empregador.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEDITOS

Os empregadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a encaminhar à entidade sindical profissional, 02 (duas) vezes por ano, no intervalo de 6 (seis) meses, através do e-mail: fethepar@fethepar.org.br, a cópia dos documentos RAIS/CAGED/GFIP ou Relatório do E-social, contados da data de entrega aos órgãos competentes, sejam positivos ou negativos, com a finalidade exclusiva de manutenção de base estatística atualizada, controle de admissões e demissões, elaboração de estudos de médias salariais, e apoio a futuras negociações coletivas, observados os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), especialmente os da finalidade, necessidade, minimização e segurança da informação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O fornecimento das informações estará condicionado à existência de base legal legítima e finalidade compatível com a atuação sindical, sendo vedado o uso dos dados pessoais para fins diversos dos expressamente previstos nesta cláusula, sob pena de responsabilidade nos termos da legislação aplicável;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando os documentos envolverem dados pessoais dos trabalhadores, a entidade sindical compromete-se a adotar todas as medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados contra acessos não autorizados, vazamentos ou qualquer forma de tratamento irregular, conforme dispõe a Lei Geral de Proteção de Dados;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os dados tratados com base nesta cláusula deverão ser armazenados apenas pelo tempo necessário ao cumprimento da finalidade prevista, e, posteriormente, eliminados ou anonimizados, conforme critérios de segurança e conformidade à LGPD;

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregadores encaminharão à entidade sindical cópia das guias de recolhimento da contribuição assistencial, acompanhadas da relação nominal dos trabalhadores abrangidos e respectivos valores de desconto, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a efetivação do desconto, exclusivamente para fins de auditoria sindical, prestação de contas e controle de arrecadação, também em observância à LGPD e aos princípios de segurança, necessidade e finalidade;

PARÁGRAFO QUINTO: O descumprimento desta cláusula sujeitará o empregador à penalidade prevista na cláusula Septagésima Terceira desta Convenção Coletiva.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Estipula-se a multa de 1 (um) piso salarial do empregado e por empregado, no caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva. Multa esta devida a parte prejudicada, facultando ao sindicato profissional ingressar com ação pleiteando a multa devida.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÕES FINAIS

Por estarem justas e contratadas, firmam o presente instrumento para abranger os seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria econômica e convenientes e os empregados pertencentes às categorias profissionais do respectivo sindicato. Pato Branco, 08 de julho de 2026.

}

**JOELCIO PIRES DA SILVA
DIRETOR
FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR**

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

**KAUE FELIPE CICHOCKI
PRESIDENTE
SINDICATO DOS HOTEIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DO SUD**

ANEXOS ANEXO I - ATA FETHEPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

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



