

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000578/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/03/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR004955/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.201428/2025-00  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/02/2025

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

SINDICATO DOS EMP NO COM H E SIM E EM TUR E HOSP DE PG , CNPJ n. 77.037.661/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERRY ANDERSON TAQUES RIBAS;

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

E

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

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 2025 a 31 de dezembro de 2026 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 e em Turismo e Hospitalidade**, com abrangência territorial em **Ponta Grossa/PR**.

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

Assegura-se, a partir de 1º de janeiro de 2025, como garantia mínima salarial aos trabalhadores da **Categoria dos Empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas**, a importância de **R\$ 2.065,00 (Dois mil e sessenta e cinco reais) mensais**. Com **ABRANGENCIA TERRITORIAL** em Arapoti/PR, Carambei/PR, Castro/PR, Curiúva/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Guamiranga/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Ipiranga/PR, Irati/PR, Ivaí/PR, Jaguariaíva/PR, Mallet/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Piraí do Sul/PR, Ponta Grossa/PR, Porto Amazonas/PR, Rebouças/PR, Reserva/PR, Rio Azul/PR, São João do Triunfo/PR, Sapopema/PR, Sengés/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Tibagi/PR e Ventania/PR.

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

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria devidos em janeiro de 2024, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de anterior, serão corrigidos em 1º de janeiro de 2025, com a

aplicação de 7% (sete por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados admitidos após 1º de janeiro de 2024, será aplicado o reajuste do caput proporcional ao tempo de serviço nos termos da tabela abaixo:

MÊS	ÍNDICE DE REAJUSTE	MÊS	ÍNDICE DE REAJUSTE
Janeiro/2024	7,00%	Julho/2024	3,4998%
Fevereiro/2024	6,4163%	Agosto/2024	2,9165%
março/2024	5,833%	Setembro/2024	2,3332%
Abril/2024	5,2497%	Outubro/2024	1,7499%
maio/2024	4,6664%	Novembro/2024	1,1666%
Junho/2024	4,0831%	Dezembro /2024	0,5833%

PARÁGRAFO SEGUNDO – DIFERENÇAS SALARIAIS: Eventuais diferenças salariais, decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva, serão pagas até o 5º dia útil do mês subsequente a data de validade deste instrumento no sistema mediador do Ministério do Trabalho, ou registro em cartório.

PARÁGRAFO TERCEIRO - NEGOCIAÇÃO EM JANEIRO DE 2026: Considerando que a presente convenção coletiva tem prazo de vigência de dois anos; para janeiro de 2026 as entidades sindicais convenentes, negociarão todas as cláusulas econômicas e outras para vigência a partir dos referidos mês e ano.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA SÉTIMA - BEM-ESTAR INTEGRAL - SEGURO E PROTEÇÃO A SAÚDE

O seguro estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente seguro de acidentes pessoais e assistências no valor de R\$ 26,10 (vinte e seis e dez centavos), para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências: PLANO OURO.

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.

COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	SIM		Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	SIM		Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	SIM		Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	SIM		Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	SIM		Rede nacional de descontos.
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>		<b>DESCRIÇÃO</b>
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00		Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00		Valores líquidos de Imposto de Renda.
<b>ASSISTÊNCIAS PARA AS ENTIDADES</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\$ 1.500,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
ASSISTÊNCIA BEM + RH	SIM	SIM	Suporte às empresas no desenvolvimento da saúde emocional dos colaboradores com acompanhamento de profissional especializado através de ferramentas e conteúdos específicos.
<b>COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS ENTIDADES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>		<b>DESCRIÇÃO</b>
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00		Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

I - As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a Central dos Benefícios, que será responsável por toda a gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras, que garantirão à toda categoria o PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL conforme tabela acima.

II - O empregador ao optar pelo parceiro deve realizar a contratação do seguro através do site de internet <https://centraldosbeneficios.com.br/>, onde constam todas as informações do presente seguro, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro constantes no site e pelos telefones: [\(31\) 3297-5353](tel:(31)3297-5353) e 0800-9410-123.

III - Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, desde que fique comprovado que tal prestador garanta todas as indenizações, bem como os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula, através de uma seguradora contratada e registrada na SUSEP – SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS e desde que tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente cláusula com a parceria mencionada.

IV - Para análise da suspensão do cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá enviar o requerimento de suspensão e seus respectivos documentos de comprovação para o e-mail do Sindicato Profissional.

VI - Optando pela contratação do presente Seguro com a Central dos Benefícios, as entidades signatárias deste instrumento, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Contratação facilitada, 100% digital;
- Apólice Coletiva com emissão de Certificado Individual para cada segurado;
- Adesão de segurados com até 70 anos incompletos
- Sem análise de perfil de saúde
- Pagamento Postecipado
- Atendimento exclusivo e humanizado

VI - Após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, aos empregadores será dado um prazo de 30 (trinta) dias corridos para comprovarem o cumprimento da presente cláusula. O cumprimento se dará após a efetiva comprovação da inclusão dos empregados no seguro de vida através das apólices emitidas em favor do empregado, ou da Declaração de Ativação no Benefício disponível no portal do prestador parceiro. Os empregadores poderão enviar a comprovação para o e-mail do sindicato: [sindehtur@sindehtur.org.br](mailto:sindehtur@sindehtur.org.br).

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

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

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

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

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

### **CLÁUSULA NONA - 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.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TICKET ALIMENTAÇÃO / CARTÃO ALIMENTAÇÃO

Os empregados mensalistas, inclusive no período de férias, afastamento do trabalho por motivo de saúde, acidente e outro tipo de afastamento do trabalho, receberão mensalmente e a título gratuito tickets ou cartão alimentação, no valor de R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais), sendo o fornecimento deste benefício facultativo.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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).

I - Os empregadores fornecerão, alternativamente ao vale-transporte, mediante solicitação do empregado, auxílio combustível destinado ao abastecimento de veículos de uso do trabalhador, para deslocamento ao trabalho.

I - O valor do auxílio combustível será equivalente ao valor do vale-transporte a que o empregado teria direito caso optasse por este.

II - O empregador poderá efetuar desconto de até 6% (seis por cento) do salário base mensal do empregado, conforme previsto artigo 4º, inciso I da Lei nº 7.418/85 e no artigo 114, inciso I do Decreto nº 10.854 caso a opção pelo benefício seja exercida.

III - O vale combustível concedido tem natureza unicamente indenizatória, revestindo-se do disposto no art. 2º da lei nº 7.418/85, não se constituindo em benefício ou parcela de natureza salarial.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O seguro estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente Seguro de Vida em Grupo no valor de R\$10,72 (dez reais e setenta e dois centavos), para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR	CÔNJUGE	FILHOS
	R\$	R\$	R\$

MORTE	18.000,00	5.400,00	3.600,00
MORTE ACIDENTAL	18.000,00	5.400,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	18.000,00	5.400,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	18.000,00	5.400,00	NÃO TEM
DOENÇAS GRAVES: Neoplasia, cardíaca, AVC, cegueira, Glaucoma, Respiratório, Alzheimer, Renal, Parkinson, Esclerose.	18.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	5.000,00	5.000,00	5.000,00
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

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

I - As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a Central dos Benefícios, que será responsável por toda a gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras, que garantirão à toda categoria o SEGURO DE VIDA EM GRUPO conforme tabela acima.

II - O empregador ao optar pelo parceiro deve realizar a contratação do seguro através do site de internet <https://centraldosbeneficios.com.br/>, onde constam todas as informações do presente seguro, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro constantes no site e pelos telefones: [\(31\) 3297-5353](tel:(31)3297-5353) e 0800-9410-123.

III - Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, desde que fique comprovado que tal prestador garanta todas as coberturas, bem como os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula, através de uma seguradora contratada e registrada na SUSEP – SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS e desde que tais coberturas não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente cláusula com a parceria mencionada.

IV - Para análise da suspensão do cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá enviar o requerimento de suspensão e seus respectivos documentos de comprovação para o e-mail do Sindicato Profissional.

VI - Optando pela contratação do presente Seguro com a Central dos Benefícios, as entidades signatárias deste instrumento, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Contratação facilitada, 100% digital;
- Apólice Coletiva com emissão de Certificado Individual para cada segurado;
- Adesão de segurados com até 70 anos incompletos
- Sem análise de perfil de saúde
- Pagamento Postecipado
- Atendimento exclusivo e humanizado

VI - Após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, aos empregadores será dado um prazo de 30 (trinta) dias corridos para comprovarem o cumprimento da presente cláusula. O cumprimento se dará

após a efetiva comprovação da inclusão dos empregados no seguro de vida através das apólices emitidas em favor do empregado, ou da Declaração de Ativação no Benefício disponível no portal do prestador parceiro. Os empregadores poderão enviar a comprovação para o e-mail do sindicato: [sindehtur@sindehtur.org.br](mailto:sindehtur@sindehtur.org.br).

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

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PAF - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR

PAF VIRTUAL SINDEHTUR - VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025: Na intenção de atingir todos os trabalhadores da categoria pelo PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR em todo o Estado, o PAF VIRTUAL será garantido para todos os empregados. As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a D'MABE - ADMINISTRADORA, GESTAO E COBRANCA EMPRESARIAL DE BENEFICIOS LTDA que será responsável por toda a gestão e disponibiliza aos trabalhadores de nossa categoria econômica, atendimento à saúde, à distância através das Consultas Online e medicamentos genéricos gratuitos, além de cursos profissionalizantes EAD, da seguinte forma:

I) CONSULTA CLÍNICO GERAL E ESPECIALIDADE MÉDICA – CONSULTAS ONLINE: O trabalhador faz a Consulta Online com o Clínico Geral que poderá encaminhar para alguma especialidade médica (Angiologia, Cardiologia, Cirurgia Geral, Clínica Geral, Dermatologia, Endocrinologia, Gastroenterologia, Geriatria, Ginecologia, Neurologia, Ortopedia, Otorrinolaringologia, Pediatria, Radiologia e Urologia) pela plataforma e se receitado, recebe a receita médica, atestado e pedido de exames, validado com certificação e assinatura digital, na própria plataforma, por e-mail, WhatsApp e link por SMS.

a) O agendamento e a liberação da consulta com a especialidade médica devem ser solicitadas na Central de Atendimento.

b) A consulta será de forma on-line via celular ou site e devem ser previamente agendadas junto a Central de Atendimento via telefone (WhatsApp): (71) 4042-9963, que será exclusiva para o trabalhador da categoria do SINDICATO LABORAL, com horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta- feira, exceto Sábado, Domingo e Feriado.

c) Não haverá nenhuma contribuição adicional em valores para as consultas médicas por clínica médica e 1 (uma) por mês para especialidade.

d) As consultas são ilimitadas para a especialidade CLÍNICO GERAL e limitada a 1 (uma) por mês no caso de outras especialidades. Assim, toda e qualquer consulta deve passar por um clínico geral e se necessário encaminhará a um especialista.

e) A assinatura do médico é válida como assinatura de próprio punho, tanto para receitas, atestados e declarações médicas.

II) BENEFÍCIO MEDICAMENTO PARA TODOS: O Benefício Medicamento para Todos oferece medicamentos Genéricos e Similares gratuitamente, desde que receitados pelos profissionais das referidas Consultas Online, garantida por este PAF-VIRTUAL, ou plano aprovado pela entidade sindical.

a) O trabalhador solicitará seu medicamento à Central de Atendimento via Telefone (WhatsApp): (71) 4042-9963, que será exclusiva para o trabalhador da categoria do SINDICATO LABORAL, com horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta-feira exceto Sábado, Domingo e Feriado.

b) Após confirmações dos dados do empregado e da disponibilidade do medicamento receitado, o medicamento solicitado será entregue no prazo de 2 a 5 dias úteis no endereço informado pelo trabalhador,



em horário comercial (09:00hs às 18:00hs) e será retida a receita médica no ato da entrega do medicamento pelo entregador, quando necessário.

c) Serão realizadas duas tentativas de entrega do medicamento no endereço informado pelo trabalhador e não havendo efetivação da entrega por ausência do trabalhador ou responsável indicado, será cobrado o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) como taxa de deslocamento, pagos pelo trabalhador diretamente a MAIS BENEFÍCIOS PARA TODOS, conforme contato e instruções repassadas pela Central de Atendimento.

d) Os empregados terão até o limite de 30 (trinta) dias para solicitar o medicamento após a data de emissão da receita.

e) Os medicamentos de uso contínuo, deverão ter a renovação de receita a cada 60 (sessenta) dias.

III) CURSOS PROFISSIONALIZANTES EAD: Fica garantido ao trabalhador cursos profissionalizantes através do ensino à distância (EAD), com certificação, por meio de plataforma disponibilizada pela empresa parceira. Os cursos EAD além de acessíveis e com vasta variedade, proporcionam inclusão social, maior flexibilidade e economia.

a) O acesso aos cursos se dará através do site: [www.maisbeneficiosparatodos.com.br](http://www.maisbeneficiosparatodos.com.br), na opção Cursos EAD.

b) É necessário cadastro prévio do trabalhador beneficiário através da Central de Atendimento via telefone (WhatsApp): (071) 4042-9963 para obtenção do login de usuário e senha de acesso à plataforma.

c) A Central de Atendimento disponibiliza toda relação de cursos e o trabalhador escolhe qual(is) deseja realizar.

d) O certificado de conclusão dos cursos será oferecido pela empresa parceira, após conclusão do conteúdo e avaliação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá realizar a inclusão dos empregados através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe, disponível no endereço: [sistema.dmabe.com.br](http://sistema.dmabe.com.br). O login e senha de acesso deverá ser solicitado através do e-mail: [sindehtur@dmabe.com.br](mailto:sindehtur@dmabe.com.br)

I. Para realizar as inclusões, o empregador, através do Acesso do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos trabalhadores: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, NOME DA MÃE, TELEFONE CELULAR, DATA DE ADMISSÃO e para realizar as finalizações, deverá informar a DATA DE DEMISSÃO

II. A data limite para movimentações de empregados é até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, sendo a finalização dos empregados excluídos para o último dia do mês e a vigência para utilização iniciada no mês seguinte da inclusão dos empregados. O sistema é programado para receber as atualizações até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, independente se essa data for final de semana ou feriado.

III. A não informação por parte do empregador, dos trabalhadores com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês, obriga o pagamento das mensalidades até que seja realizada a exclusão do trabalhador através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe. A homologação feita na entidade sindical não retira a obrigatoriedade de informação.

IV. O SINDICATO LABORAL se responsabiliza, através da gestora parceira pelo fiel cumprimento deste benefício para cada um dos trabalhadores, para tanto, a instituição deverá proceder ao pagamento de **R\$ 26,96** (vinte e seis reais e noventa e seis centavos), por cada trabalhador, desde que a instituição atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês.

V. A Instituição Empregadora que estiver inadimplente e enviar admissões para inclusão, não será garantido o uso deste benefício até que a pendência seja devidamente regularizada e a movimentação refeita através do Acesso do Cliente no Sistema da D'mabe.

VI. Quando houver transferência de empregado entre matriz e filial que acarretem mudança de cadastro e código, é necessária a exclusão no acesso do empregador antigo e a inclusão no acesso do novo empregador

VII. As informações cadastrais da instituição e dos beneficiários através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe é de inteira responsabilidade do empregador, bem como a obrigatoriedade de mantê-los

atualizados. O sistema oferece segurança nos tratamentos de dados pessoais, e conseqüentemente no cumprimento dos artigos 46 e seguintes da Lei Geral De Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para garantia das coberturas contratadas, o empregador deverá proceder com o pagamento do valor de **R\$ 26,96** (vinte e seis reais e noventa e seis centavos) por cada empregado ativo no mês anterior ao vencimento, os pagamentos serão feitos através de boleto bancário para pagamento via código de barras ou QR Code (Pix).

I. Mensalmente a D'Mabe encaminhará a cada empregador (via e-mail), os boletos para pagamento, com vencimento até o dia 10 (dez). O boleto irá preenchido com o valor a pagar, mediante a atualização realizada no acesso do cliente até o dia 25 (vinte e cinco) do mês anterior. Os boletos bancários e lista de beneficiários também ficarão disponíveis para retirada do empregador através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe. Caso não receba, ou tenha dificuldades no acesso dos boletos solicite a administradora parceira, através do telefone (71) 4042-0731/ ou e-mail: [sindehtur@dmabe.com.br](mailto:sindehtur@dmabe.com.br).

II. O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre os valores principais conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

III. Para que não ocorra a suspensão do uso dos trabalhadores e de seus dependentes, se for o caso, a Instituição Empregadora deve necessariamente pagar o boleto bancário até o dia 30 do mês subsequente a inclusão do trabalhador e seus dependentes no Sistema da D'mabe, para exercício do benefício.

1. O não pagamento acima citado gera suspensão do tratamento em andamento e impossibilidade de agendamento de novas consultas, bem como custos advindos da inadimplência serão de responsabilidade da instituição empregadora.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

São considerados dependentes dos trabalhadores da categoria casados ou por união estável, os filhos e cônjuges, e aos trabalhadores solteiros, os pais.

I. Faculta-se aos empregados, que livremente desejarem, mediante autorização expressa, a inclusão de dependentes por sindicalização, conforme critérios e modalidades oferecidas pelo SINDICATO LABORAL e previstas no Termo de Adesão e nas disposições da cláusula "Desconto de Mensalidades".

**PARÁGRAFO QUARTO:** No caso de trabalhadores afastados/aposentado por invalidez, antes do início do PAF, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos empregados, incentivando-os a consultas médicas para que de forma preventiva possa dar manutenção à sua saúde na tentativa de eliminar possíveis danos e evitar tratamentos mais dispendiosos e de maior grau de dificuldade para restabelecimento, em condições de trabalho. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS inclusive aposentadoria por invalidez.

I. Após o retorno do trabalhador afastado/aposentado por invalidez, poderá a instituição

empregadora descontar os valores pagos ao SINDICATO LABORAL, referente à parte descontada do empregado, desde que parceladamente, sendo que o valor de cada parcela não deve exceder o dobro do valor do benefício pago pelo empregado, ou seja, até dois meses do valor descontado dele mensalmente.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que **COMPROVADAMENTE** os benefícios, vantagens e condições não sejam inferiores e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições do plano de saúde/ benefício de saúde oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato pelo e-mail: [sindehtur@dmabe.com.br](mailto:sindehtur@dmabe.com.br), a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível ou comprovante de pagamento, e a lista dos empregados beneficiários, especificando qual percentual ou custo pago pelas partes, trabalhador e empregador, e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

Este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado. O SINDICATO LABORAL informará a aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregador deve realizar a exclusão dos empregados no benefício PAF. Fica estipulado que as

Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O presente benefício aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente e etc.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A inadimplência acarreta a suspensão de todos os beneficiários trabalhadores. Por isso, a Instituição será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, por descumprimento desta, e ainda, o título poderá ser protestado, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**PARÁGRAFO OITAVO:** Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores, convencionado coletivamente (Instrumento CCT), o SINDICATO LABORAL possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados neste instrumento, sem prejuízo das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

**PARÁGRAFO NONO:** Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo segundo da cláusula "PISO DA CATEGORIA" fixado neste instrumento coletivo.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA**

Não 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

: 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 deverão 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.
- c) Nos prazos estabelecidos nas letras "a" e "b" 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 convencional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As homologações a que se referem as letras aos itens anteriores das entidades sediadas em municípios fora da sede da entidade sindical profissional, poderão ser feitas através de encaminhamento dos documentos rescisórios via e-mail: [sindehtur@sindehtur.org.br](mailto:sindehtur@sindehtur.org.br) 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 OITAVA - MARCAÇÃO DE ACERTO RECISÓRIO**

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 instituições deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao Sindicato Profissional e pagar as verbas devidas, nos prazos estabelecidos nas letra “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.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

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

TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS	TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS
00 ano	30 dias	11 anos	63 dias
01 anos	33 dias	12 anos	66 dias
02 anos	36 dias	13 anos	69 dias
03 anos	39 dias	14 anos	72 dias
04 anos	42 dias	15 anos	75 dias
05 anos	45 dias	16 anos	78 dias
06 anos	48 dias	17 anos	81 dias
07 anos	51 dias	18 anos	84 dias
08 anos	54 dias	19 anos	87 dias
09 anos	57 dias	20 anos	90 dias
10 anos	60 dias		

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregado que não tiver interesse ao cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a instituição efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O trabalho no período do tempo do aviso prévio dado pelo empregador será de no máximo 30 (trinta) dias, devendo ser indenizado o tempo que ultrapassar esse período.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Independentemente do tempo de serviço do empregado que pede demissão, o trabalho durante o aviso não poderá ser superior a 30 dias, ficando o mesmo isento do pagamento do período que ultrapassar esse prazo.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 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 sindicato profissional.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO A IGUALDADE**

As instituições garantirão a participação das mulheres em cursos de formação profissional, treinamentos e requalificação, ministrados pelas instituições ou por outras entidades:

a) As instituições não admitirão discriminação de qualquer natureza, em especial ao que se refere a sexo, etnia, idade, estado civil, ter ou não filhos (as), tanto para admissão quanto para preenchimento de cargos.

As Entidades signatárias do presente instrumento coletivo de trabalho, adotam na vigência desta convenção, os termos da Convenção nº 100 da OIT, no que se refere a igualdade de salário para igual trabalho entre homens e mulheres, aí incluídas as comissões, horas extras, e outros benefícios concedidos pelo empregador.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE MÃE**

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 10 (dez) 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.

## **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.

## **ESTABILIDADE ABORTO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABORTO NÃO CRIMINOSO**

Nos termos do art. 395 da CLT, em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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, por meio de acordo coletivo de trabalho.

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

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

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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. Fica estabelecido que para as mulheres trabalhadoras da categoria o trabalho aos domingos será alternado, fazendo jus ao descanso, em pelo menos, dois domingos no mês, em observância ao Art. 386 da CLT.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO – CIÊNCIA DAS 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.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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, poderão adotar o sistema de controle manual do ponto, para garantir o cumprimento da jornada de trabalho, inclusive na jornada 12x36.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.
- n) Ressalvadas condições mais benéficas, até 5 (cinco) dias no caso de internamento hospitalar de filhos menores.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

Fica estabelecido que o dia dos empregados em Instituições Beneficentes, 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 OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE - FÉRIAS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 convenente.

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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 conveniado ou 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 QUARTA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO DE ACOMPANHAMENTO**

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.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 (42) 3225-1299, ou pelo e-mail do sindicato: [sindehtur@sindehtur.org.br](mailto:sindehtur@sindehtur.org.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 QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Amparados pelos Artigos 513 “e” da CLT, Art. 7º, XXVI da Constituição Federal que assegura que as convenções e os acordos coletivos possuem efeito normativo semelhante à lei, e,

a) considerando que o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais para todos os empregados de uma categoria, ainda que não sejam sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição, conforme tese de repercussão geral fixada no Tema 935 da Corte Superior no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, assim disposto: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção 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 e outros benefícios.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na forma estabelecida nos considerandos, a assembleia geral extraordinária, realizada em 29 de fevereiro de 2024, nos termos do edital publicado no Jornal Diário dos Campos, edição do dia 23 a 26 de fevereiro de 2024, página 16, foi aprovada a contribuição assistencial, na importância de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), em duas parcelas de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) cada uma, observando as datas para descontos pelos empregadores e recolhimentos conforme a seguir:

a) A primeira parcela de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), per capita, será descontada pelo empregador de todos os integrantes da categoria na folha de pagamento do mês de maio de 2025, e recolhida até o dia 10 de abril de 2025, em guia própria fornecida pelo sindicato profissional, sob as penas de aplicação do art. 600 da CLT.

b) A segunda parcela de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), per capita, será descontada pelo empregador no mês de abril de 2025, e recolhida até o dia 10 de maio de 2025 em guia própria, fornecida pelo sindicato profissional, sob as penas de aplicação do art. 600 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO – OPOSIÇÃO AO DESCONTO:** A oposição ao desconto da contribuição assistencial por parte dos trabalhadores, quando feita, deverá ser realizada na sede da entidade sindical profissional, na Rua General Carneiro, 968 - Centro, Ponta Grossa - PR, 84010-370, mediante manifestação escrita de próprio punho, no prazo de 10 dias a contar da validação do registro deste instrumento no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho, ou outra forma de registro público.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O Trabalhador que exercer o direito de oposição perante a entidade sindical deverá, obrigatoriamente, sob pena de sofrer o desconto da referida contribuição, comprovar perante o empregador a oposição realizada, apresentando cópia da carta de oposição, contendo o protocolo do sindicato laboral dentro do prazo estabelecido no parágrafo anterior.

**PARÁGRAFO QUARTO – CONDUCTAS E ATOS ANTISSINDICAIS:** É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados: os gerentes e assemelhados, os integrantes do departamento pessoal e financeiro ou outro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados a proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados, sob pena de configurar e responder por atos e condutas antissindicais que desde logo fica reconhecido.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea “e”, artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa aos sindicatos para impor contribuições 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 e ao artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, a Contribuição Assistencial 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 INTER comprovação de ausência de vínculos por meio do envio da cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) negativa ou relatório E-SOCIAL, recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) com vencimentos em 15/02/2025, 15/06/2025, 15/10/2025, 15/02/2026, 15/06/2026 e 15/10/2026.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As Instituições que possuem folha de pagamento até o valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais) com vencimentos em 15/02/2025, 15/06/2025, 15/10/2025, 15/02/2026, 15/06/2026 e 15/10/2026.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As instituições que têm empregados e que possuem folha de pagamento superior ao valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão as contribuições assistenciais patronais nas datas de vencimento de 15/02/2025, 15/06/2025, 15/10/2025, 15/02/2026, 15/06/2026 e 15/10/2026 sendo calculadas pelo percentual de 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês anterior à data de vencimento.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica convencionado que, em nenhuma hipótese, as Instituições que possuem empregados recolherão parcelas inferiores a R\$ 170,00 (cento e setenta reais).

**PARÁGRAFO QUINTO:** Caso as contribuições negociadas por meio deste instrumento coletivo não sejam pagas nas datas previstas, haverá incidência da multa de 2% e juros de mora de 0,33% ao dia.

**PARÁGRAFO SEXTO:** As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF INTER (<https://www.sinibref-inter.org.br/>); por solicitação através do telefone (34)3277-0400 ou pelo e-mail: [financeiro@sinibref.org](mailto:financeiro@sinibref.org)

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Fica assegurado a todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas o direito de se opor à referida contribuição assistencial até 10 (dez) dias corridos contados a partir do dia seguinte do registro do presente instrumento, desde que exercido direta e pessoalmente na sede do SINIBREF INTER, localizado na SRTVS QD 701 - CONJ D LOTE 5 - BLOCO B SALA: 506 - CEP: 70.340-907 - BRASILIA/DF ou mediante correspondência postada individualmente por AR (Aviso de Recebimento)

enviada pelos Correios. As cartas de oposição devem conter, no mínimo, razão social e CNPJ da instituição e **e-mail para contato**, acompanhado de Estatuto Social, Ata de eleição e posse e documento de identidade do representante legal da instituição que assinar a Carta de Oposição. As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas constituídas após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho terão 10 (dez) dias, a contar de seu registro perante o Cartório, para exercer o seu direito de se opor à referida contribuição, anexando à Carta de Oposição documento que comprove a data do referido registro.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RAIS, CAGED/GFIP OU E-SOCIAL**

As entidades abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a encaminhar cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), anualmente, e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) ou, em substituição ao CAGED, a GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social), mensalmente, para a entidade sindical profissional por meio do email: [Sindehtur@sindehtur.org.br](mailto:Sindehtur@sindehtur.org.br), (fazer com confirmação de Recebimentos) ou para o endereço do sindicato, 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:** Pelo descumprimento da presente cláusula, os Empregadores ficam sujeitos à penalidade da aplicação da multa de um piso salarial da categoria abrangida por empregado, em favor da Entidade Sindical Profissional.

### **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.

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

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica às Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas e seus respectivos empregados, e nas 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, Maçonarias, Rotarys, Lions, entre outras Instituições Congêneres, sendo que o término da vigência da convenção não exclui as Instituições da obrigação de cumprimento das suas cláusulas.

PARAGRAFO ÚNICO: 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.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - BASE TERRITORIAL INORGANIZADA**

Considerando os municípios inorganizados em sindicatos, a FETHEPAR – Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado do Paraná, firma o presente instrumento coletivo de trabalho nos municípios de Carambeí/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Guamiranga/PR, Imbaú/PR e Ventania/PR, ficando sob a responsabilidade do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PONTA GROSSA, cumprir e fazer cumprir este instrumento, quando se tratar de assuntos relacionados a questões dos empregados e da entidade laboral.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADE**

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 das entidades sindicais patronal e profissional, pela ausência da entrega da RAIS, do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) conforme previsão em cláusula específica, desconto e recolhimento da mensalidade sindical, liberação do dirigente sindical para desempenhar atividade sindical, não cumprimento das cláusulas referentes ao seguro de vida e cláusula do BEM ESTAR SOCIAL e não pagamento da taxa negocial patronal e profissional. Presume-se prejudicada a Entidade Sindical quando do descumprimento das cláusulas previstas na presente Convenção, inclusive no que se trata da obrigação de fazer, omitir informações e deixar de repassar ou cumprir obrigações legais convencionadas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MANUTENÇÃO DA CCT**

Ressalvadas as condições estabelecidas, a presente convenção coletiva de trabalho tem vigência até 31 dezembro de 2026, e terá seu prazo prorrogado até que novo instrumento venha substituí-lo.

}

**GERRY ANDERSON TAQUES RIBAS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMP NO COM H E SIM E EM TUR E HOSP DE PG**

**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 FETHEPAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA SINDEHTUR PG**

[Anexo \(PDF\)](#)

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