

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002346/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/08/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR039401/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.105708/2022-37  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/08/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL, CNPJ n. 78.680.568/0001-98, neste ato representado(a) por seu ;

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

E

SINCAP SINDICATO DOS SALOES DE CAB INS BEL E SIM EST PR, CNPJ n. 80.299.183/0001-27, neste ato representado(a) por seu ;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Instituto de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, Empresas de Conservação de Elevadores, Boates, Casas de Diversões, Bailarinas, Dançarinas, Oficiais Barbeiros (inclusive Ajudantes, Manicures e Empregados em Salões de Cabeleireiros para Homens)**, com abrangência territorial em **Anahy/PR, Assis Chateaubriand/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafelândia/PR, Campo Bonito/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Corbélia/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Formosa do Oeste/PR, Guaíra/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Iracema do Oeste/PR, Jesuítas/PR, Lindoeste/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maripá/PR, Mercedes/PR, Nova Aurora/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palotina/PR, Pato Bragado/PR, Quatro Pontes/PR, Santa Helena/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, São José das Palmeiras/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tupãssi/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.**

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

A partir de 1º de maio de 2021 serão assegurados como garantia mínima os seguintes Pisos Salariais para os empregados em salões de cabeleireiros, massagistas, manicures, pedicures, centro de maquiagem e limpeza de pele e depilação, instituto de beleza e similares, femininos e masculinos, exceto os autônomos todas as empresas estabelecidas nos municípios da base territorial das entidades convenentes:

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAIS

Os salários, serão reajustados com a aplicação 12,75% (doze virgula setenta e cinco centésimos por cento) em duas parcelas observando os seguintes critérios:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – REAJUSTE EM MAIO:** A primeira parcela de reajuste será em maio de 2022, que corrigirá os salários devidos em 1º de maio de 2021, com a aplicação de 6,375% (seis, virgula trezentos e setenta e cinco milésimos por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO – REAJUSTE PROPORCIONAL:** Os empregados admitidos posterior a maio de 2021, terão os salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço pelos seguintes índices:

MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE REAJUSTE	MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE REAJUSTE
Maio/2021	6,375%	Novembro/2021	3,1875%
Junho/2021	5,84375%	Dezembro/2021	2,65625%
Julho/2021	5,3125%	Janeiro/2022	2,125%
Agosto/2021	4,78125%	Fevereiro/2022	1,5937%
Setembro/2021	4,250%	Março/2022	1,0625%
Outubro/2021	3,71875%	Abril/2022	0,53125%

**PARÁGRAFO TERCEIRO – REAJUSTE DA SEGUNDA PARCELA:** A segunda parcela de 6,375% (seis, virgula trezentos e setenta e cinco milésimos por cento) será aplicada em 1º de novembro de 2022, sobre os salários devidos em maio de 2022.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os empregados admitidos após maio de 2022, terão os salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço conforme tabela de correção abaixo:

MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE/REAJUSTE	MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE/REAJUSTE
Maio/2022	6,375%	Agosto/2022	3,1875%
Junho/2022	5,3125%	Setembro /2022	2,1250%
Julho/2022	4,250%	outubro/2022	1,0625%

**PARÁGRAFO QUINTO – REAJUSTE PROPORCIONAL:** Em caso de rescisão de contrato de trabalho entre maio e novembro de 2022 por qualquer motivo, o (a) empregado(a), terá o salário corrigido sobre maio de 2022 em 6,375% (seis virgula trezentos e setenta e cinco milésimos por cento) sobre maio de 2022, e será a base de cálculo para pagamento das verbas rescisórias, excetuados aqueles admitidos após maio de 2022.

## CLÁUSULA QUINTA - PISOS SALARIAIS A PATIR DE MAIO DE 2022

Em 1º de maio de 2022 os pisos salariais de maio de 2021, serão corrigidos em 6,375%% (seis vírgula trezentos e setenta e cinco milésimos por cento), conforme descrição abaixo:

- a) Cabeleireiros, podólogos, esteticistas, com formação superior sequencial, R\$ 2.462,29 (dois mil, quatrocentos e sessenta e dois reais e vinte e nove centavos);
- b) Esteticista iniciante com até 6 (seis) meses de serviço, R\$ 2.017,10 (dois mil, e dezessete reais e dez centavos);
- c) Barbeiros, cabeleireiros, manicure, pedicure, podólogos, massagista, depilador (a), foto depiladora, maquiador (a) com qualificação básica profissional e designer de sobrancelha, R\$ 1.841,54 (hum mil, oitocentos e quarenta e um reais e cinquenta e quatro centavos);
- d) Auxiliares e assistentes, faxineira(o), consultor(a) de vendas externa ou interna, copeira, recepcionista de salões de beleza ou centro de estéticas, segurança, vigia R\$ 1.688,39 (hum mil, seiscentos e oitenta e

oito reais e trinta e nove centavos);

e) Instrutor de cabeleireiros, de massagistas, de manicures, de pedicuras, de limpeza de pele, de depilação e similares, R\$ 2.654,52 (dois mil, seiscentos e cinquenta e quatro reais e cinquenta e dois centavos);

f) Gerente administrativo: R\$ 3.320,22 (três mil, trezentos e vinte reais e vinte e dois centavos).

**PARÁGRAFO ÚNICO - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS DECORRENTES DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS:** Ficam os empregadores obrigados a efetuarem o pagamento das diferenças salariais dos meses de maio, junho, julho de 2022, de férias concedidas nesse período, diferenças de verbas rescisórias, de ticket alimentação e demais valores decorrentes da aplicação das cláusulas econômicas, até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2022.

## **CLÁUSULA SEXTA - PISOS SALARIAIS A PARTIR DE NOVEMBRO DE 2022**

Em 1º de novembro de 2022, os pisos salariais mencionados acima, serão corrigidos em 6,375% (seis vírgula trezentos e setenta e cinco milésimos por cento), conforme descrição abaixo:

a) Cabeleireiros, podólogos, esteticistas, com formação superior sequencial, R\$ 2.619,26 (dois mil, seiscentos e dezenove reais e vinte e seis centavos);

b) Esteticista iniciante com até 6 (seis) meses de serviço, R\$ 2.145,69 (dois mil, cento e quarenta e cinco reais e sessenta e nove centavos);

c) Barbeiros, cabeleireiros, manicure, pedicure, podólogos, massagista, depilador (a), foto depiladora, maquilador (a) com qualificação básica profissional e designer de sobrancelha, R\$ 1.958,93 (hum mil, novecentos e cinquenta e oito reais e noventa e três centavos);

d) Auxiliares e assistentes, faxineira(o), consultor(a) de vendas externa ou interna, copeira, recepcionista de salões de beleza ou centro de estéticas, segurança, vigia R\$ 1.796,02 (hum mil, setecentos e noventa e seis reais e dois centavos);

e) Instrutor de cabeleireiros, de massagistas, de manicures, de pedicuras, de limpeza de pele, de depilação e similares, R\$ 2.823,74 (dois mil, oitocentos e vinte e três reais e setenta e quatro centavos);

f) Gerente administrativo: R\$ 3.531,88 (três mil, quinhentos e trinta e um reais e oitenta e oito centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de acertos rescisórios, serão utilizados os mesmos critérios fixados no item IV.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os pisos salariais de novembro de 2022, serão a base de cálculo para a correção em maio de 2023, com o índice negociado pelas partes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os pisos salariais de novembro de 2022, serão a base de cálculo para a correção dos pisos de maio de 2023, com o índice que será negociado pelas partes.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO OU CONTRACHEQUES**

Os empregadores ficam obrigados a fornecer aos empregados, comprovante de pagamento dos salários, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive do FGTS.

### **CLÁUSULA OITAVA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO – REFEIÇÃO**

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou ao pagamento equivalente a 6% (seis por cento) do salário base do empregado, por dia em que ocorrer tal situação.

#### **CLÁUSULA NONA - CAIXA**

O empregador somente poderá cobrar de seu empregado, o valor de cheque ou cartões de crédito de cliente ou terceiros, recebido em pagamento, no caso de descumprimento, pelo empregado, das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

### **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADO 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 DÉCIMA PRIMEIRA - DUPLA FUNÇÃO**

O empregado que venha exercer atividades atinentes a mais de uma função, terá direito ao recebimento do adicional de remuneração de no mínimo 1/3 sobre o salário base.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CAIXA – TOLERÂNCIA**

Os empregados que, na loja ou escritório, atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de créditos, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância máxima mensal equivalente a 10% (dez por cento) da garantia salarial mínima. Os empregados, entretanto, empregarão toda a diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a concorrência de prejuízo, observando estritamente as instruções do empregador.

### **REMUNERAÇÃO DSR**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARCELA DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605/49, nos percentuais de comissões, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados multiplicando-se pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 70% (Setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANUÊNIO**

Convenciona-se o adicional de tempo de serviço de 1% (um por cento) calculado sobre o salário base por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, contados a partir de 1º de maio de 1987.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

O serviço executado a partir das 22:00 (vinte e duas) horas até o final da jornada, terá um adicional noturno fixado em 25% (vinte e cinco por cento).

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMISSÕES**

Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor - IBGE), ou em caso de sua extinção, pelo IGP-M (Índice Geral de Preços de Mercado da Fundação Getúlio Vargas).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano a contar de janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO - GESTANTES COMMISSIONISTAS:** Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite, adotar-se-á o regime de correção das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

**PARÁGRAFO QUARTO:** É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei n 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADOS COMMISSIONISTAS**

Os empregados comissionistas não poderão receber remuneração inferior a 10% (dez por cento) sobre o valor de sua receita líquida, garantida a percepção do piso da categoria.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TICKET ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores ficam obrigados a fornecer, gratuitamente, à todos os trabalhadores que recebem até 02 (dois) salários mínimos do Piso Estadual estabelecido para os trabalhadores do GRUPO DE SERVIÇOS, um ticket alimentação no valor de R\$ 408,82 (quatrocentos e oito reais e oitenta e dois centavos) e proporcional quando a jornada não se der em todos os dias, tendo o divisor 26. O referido benefício será concedido até o 5º (quinto) dia útil, inclusive quando da suspensão ou interrupção do contrato de trabalho decorrentes de Auxílio-doença, Auxílio Acidentário, Licença Maternidade, sendo que nestes casos o benefício será de 50% (cinquenta por cento) do valor estabelecido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A partir de 1º de novembro de 2022, o ticket alimentação será de R\$ 434,88 (quatrocentos e trinta e quatro reais e oitenta e oito centavos). Os empregados contratados em regime de diarista, receberão o benefício, proporcional aos dias trabalhados, tendo como base de cálculo o divisor de 26 dias para fins de dias trabalhados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que fornecer, almoço ou jantar a título gratuito, em local adequado será isenta do fornecimento do ticket Alimentação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O benefício acima descrito não caracterizará salário "in natura, não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, devendo o empregador proceder à respectiva inscrição no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE**

Os descontos dos percentuais permitidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a título de fornecimento de vale transporte, incidirão apenas sobre os salários dos dias em que efetivamente há o fornecimento dos mesmos, e poderá ser descontado no máximo o percentual de 1% (um por cento) do salário base, não se caracterizando neste caso em salário "in natura", o benefício, não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de morte do empregado, a empresa concederá Auxílio Funeral equivalente a 03 (três) salários mínimos.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CRECHES**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 15 (quinze) ou mais mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches, para guarda e assistência de seus filhos, em período de amamentação, de acordo com o parágrafo 1º do inciso IV do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BEM-ESTAR SOCIAL**

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: contratação do **PLANO BRONZE**, com as seguintes condições:

<b>ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 5.000,00		Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00		Valores líquidos de Imposto de Renda.
<b>ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS</b>			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
<b>COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS</b>			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00		Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

## PARÁGRAFO SEGUNDO

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

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

III. Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de R\$ 13,30 (treze reais e trinta centavos) por empregado. O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto do mesmo.

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

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

#### PARÁGRAFO TERCEIRO:

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

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

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

#### PARÁGRAFO QUARTO:

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

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

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

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

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

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

#### PARÁGRAFO QUINTO

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

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

III - Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização.

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

#### PARÁGRAFO SEXTO:

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

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: O empregador deverá ler e dar seu aceite ao Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal), no ato da contratação ou da recontração deste benefício. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

#### PARÁGRAFO OITAVO:

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

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

#### PARÁGRAFO NONO: LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

- I. Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em CCT, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.
  - II. Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na CCT, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).
  - III. As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.
1. Estabelecem as partes que no prazo de 15 dias da data da assinatura do presente termo, as convenções coletivas serão inseridas no SISTEMA MEDIADOR do Ministério do Trabalho e Previdência, ficando a FETHEPAR incumbida de fazer estes procedimentos.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

PARÁGRAFO ÚNICO: O contrato de experiência terá o prazo mínimo de 30 (trinta) dias, e a renovação não poderá ser inferior ao do primeiro período, salvo se ultrapassar de 90 (noventa dias).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DOS EMPREGADOS**

É obrigatório os proprietários de Salões de Beleza e Centro de Estética registrar o contrato de trabalho de seus empregados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADMISSÃO**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA C.T.P.S**

Os empregadores ficam obrigados a proceder as anotações na carteira de trabalho dos empregados os salários reajustados os percentuais de comissão e a função que o empregado exerça.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO CONTRATUAL**

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do desligamento, sob pena do pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da rescisão, ficando ressalvados os casos em que o trabalhador der causa à mora, quando deverá a empresa comunicar ao Sindicato profissional.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam os empregadores obrigados a enviarem cópia do referido comunicado ao Sindicato Profissional, no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O descumprimento da presente cláusula pelo empregador, enseja na despedida injusta.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferências de local de trabalho, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: O tempo do aviso prévio concedido pelos empregados que ultrapassar 30 (trinta) dias, será indenizado, independente do período afastado na vigência do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Na dispensa sem justa causa, ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a 01(uma) remuneração mensal do empregado, nos termos do Artigo 9º da Lei 7.238/84. Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em referência. Se ocorrer após ou durante a data-base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADA GESTANTE**

Fica assegurada à empregada gestante, estabilidade no emprego desde o início da gravidez, até 90 (noventa) dias após o término de licença previdenciária, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada aos empregados em idade de convocação para o Serviço Militar, estabilidade no emprego, desde o alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

O empregado que esteja com 24 meses, faltando para sua aposentadoria terá garantido o emprego até a concessão do benefício.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONFERÊNCIA DO CAIXA**

O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que preparem e autentiquem. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheque, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE**

O segurado que sofrer acidente de trabalho tem garantia pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio acidentário ou doença do trabalho, inclusive aqueles ocorridos no trajeto do trabalho, ressalvando-se benefício mais favorável decorrente de Lei.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)**

Em caso de Acidente de Trabalho, a empresa remeterá ao sindicato profissional cópia da comunicação de acidente de trabalho (CAT), no prazo de 10 (dez) dias úteis após a ocorrência.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DO EMPREGADO COMISSIONADO**

O empregado comissionado que trabalhar além da jornada normal de 44 horas semanais, somente terá direito à percepção do valor do adicional sobre as horas extraordinárias trabalhadas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – ACORDO**

Fica estabelecida a obrigação de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sindicato profissional e as empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIAS DE REPOUSOS E FERIADOS**

O trabalho realizado nos dias destinados ao descanso (Domingos e Feriados) terá a compensação no mesmo mês. Não compensados, serão remunerados em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para efeitos da presente cláusula serão considerados feriados, além daqueles dias fixados em leis federais, estaduais e municipais, inclui-se a terça-feira de carnaval e o dia de finados (02 de novembro).

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO PONTO**

Os cartões ponto ou Livro Ponto, quando instituídos pela empresa, deverão ser efetivamente marcados ou assinalados pelos empregados.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS**

Os empregados estudantes e vestibulandos terão abonadas as faltas havidas para a realização de exames, do ENEM e do ENAD, devendo o empregado comprovar a realização dos exames.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

- a) 7 dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento, para o titular;
- b) 3 dias consecutivos, pai e mãe, por motivo de casamento do filho, a partir da data do evento;
- c) 3 dias mais o dia da ocorrência do fato, no caso de falecimento de cônjuge, pai, mãe, descendentes e ascendentes, Sogro(a) irmão (ã);
- d) 2 Os dias no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos, e para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados;
- e) 7 dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade);
- f) Abono de faltas, de acordo com o ECA – Estatuto da Criança e do Adolescentes – Lei nº 8.069 de 13/07/1990, em vista da medida que elegem como princípio fundamental da criança e proteção integral incumbido pelos pais, igualmente, os deveres impostos nos artigos 1.635 e 1.636 do Código Civil, o empregado, pai, mãe ou responsável legal poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período de até 15(quinze) dias mensal, para acompanhar e cuidar do filho menor de até 16 (dezesesseis) anos, no caso de consulta medica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.
- g) Em caso de aborto, comprovado por atestado médico oficial, conforme Decreto nº 3.668 de 23/11/2000, a mulher terá um repouso remunerado de 15 (quinze) dias remunerados, ficando-lhe assegurado o direito de retornar a função que ocupava antes de seus afastamento.

h) Abono das faltas de Acordo com o Estatuto do Idoso – Lei nº 10.741 de 01/10/2003, em vista da medida que elegem como princípio fundamental a proteção integral incumbida pelos responsáveis legais, que poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período de 2 (dois) dias mensal, para acompanhar e cuidar de idoso Pai, Mãe, no caso de consulta medica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FOLGAS**

As empresas que funcionarem aos domingos e feriados, deverão dar ciência da escala de folgas, com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho a 2 (dois) descansos especiais de 1 (uma) hora cada um.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTUDANTES**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONVOCAÇÃO PARA O DIA DE ELEIÇÃO**

Os empregados que trabalharem nos dias de eleição terão as folgas compensadas na mesma semana. Não compensados, serão remunerados em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que atuarem nas seções eleitorais como componentes da mesa vão poder folgar 02 (dois) dias para cada dia trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para obter as folgas os empregados deverão apresentar carta convocação e/ou um comprovante do juiz eleitoral.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados convocados para a realização de treinamentos e/ou cursos terão os dias abonados, sem prejuízos a sua remuneração.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios. Licença que será solicitada pela entidade sindical.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS - DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA**

Na cessação do contrato de trabalho, o empregado demitido com ou sem justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

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

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que não efetuarem o pagamento das férias no prazo previsto no presente instrumento ficam obrigadas ao pagamento de multa no percentual de 10% (dez por cento) por dia de atraso, sem prejuízo do pagamento da multa pelo descumprimento da CCT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE QUANDO DO RETORNO DAS FÉRIAS**

É vedada a despedida injustificada do trabalhador pelo período de 60 (Sessenta) dias contados de seu retorno das férias, não podendo ser concedido aviso-prévio neste período.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LIMPEZA EXTERNA**

A mulher não poderá ser incumbida da limpeza externa das janelas dos prédios, exceto das existentes no andar térreo e aquelas que possam ser alcançadas através de dispositivos apropriados, sem necessidades de andaimes ou escadas.

## **UNIFORME**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES**

Obrigam-se os empregadores ao fornecimento gratuitamente de uniformes aos seus empregados e a sua devolução por ocasião da rescisão contratual.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS, RAIS E ESOCIAL**

Os empregadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigados a encaminhar para a entidade sindical profissional uma cópia de sua RAIS Relação Anual de Informação Social, positiva ou negativa, no prazo de 10 (dez) dias contados da data de entrega do referido documento ao Órgão Competente, 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:** As empresas enquadradas no E-Social, que cumprem a obrigação de transmissão da RAIS pelo referido sistema, ficam obrigadas a mandarem cópia do Relatório ao Sindicato Profissional, na mesma forma e prazo do caput desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O descumprimento da presente cláusula pelos empregadores, ficam sujeitos a penalidade da aplicação da multa no valor de piso um salarial, no valor previsto na letra "d" da cláusula terceira, em favor da entidade profissional.

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

**PARÁGRAFO QUARTO:** O cumprimento da presente cláusula para empregadores do município sede da entidade sindical profissional, deverão protocolar os documentos na sede da entidade sindical dos empregados.

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

**CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS:** Nos termos dos Artigos 513 "e" da CLT, 8º da CF/88, 8º da Convenção 95 da OIT, do enunciado 38 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, da NOTA TÉCNICA n. 02, de 26 de outubro de 2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADESINDICAL CONALIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, e considerando que a negociação coletiva é direito fundamental social dos trabalhadores (CF, arts. 7º, XXVI e 8º, III e VI); que a assembleia é legítima, democrática e regularmente convocada, estando assegurada a ampla participação de todos os integrantes da categoria, associados ou não ao sindicato nos termos definidos pelo estatuto; considerando do ainda que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria, portanto, negocia e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os representados, associados e não associados, com eficácia erga omnes, conforme (CLT, art. 611), bem como que a atividade sindical é em prol da defesa dos direitos sociais e trabalhistas, bem ainda que, em assembleia geral extraordinária, realizada em 07 de março de 2022, nos termos do edital publicado no Jornal O Paraná edição do dia 23 de fevereiro de 2022, foi aprovada a contribuição Assistencial/Negocial de 1,5% (um e meio por cento) mensal, a ser descontada de todos os integrantes da categoria beneficiados direta ou indiretamente pela convenção coletiva, fica convencionado que os empregadores procederão os descontos nos salários dos empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os recolhimentos da contribuição descontada devem ser procedidos pelo empregador até o dia 10 (dez) ao de referência ao desconto, em boleto nas Agências do Banco Sicredi; internet ou qualquer agência bancária do sistema arrecadador vinculada ao Banco Central.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ante o disposto nos artigos 5º, XX, 8º, V, da CF/88, c/c artigo 545 da CLT e Convenção nº 87 da OIT, assegura-se o direito de oposição por escrito ao desconto previsto no caput, exclusivamente pelos trabalhadores não associados ao sindicato profissional, a qualquer tempo e por qualquer meio de encaminhamento a partir da ciência do primeiro desconto no holerite, podendo a oposição ser feita, inclusive, por via postal, sem a exigência de outros requisitos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica vedada a interferência ou incitação por parte dos empregadores e departamento de pessoal ao desconto sob qualquer espécie, sob pena de responder o incitante por seus atos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Ante o disposto na Convenção nº 98 da OIT, convencionam as partes que o Sindicato patronal e empregadores, não farão quaisquer ingerências na entidade laboral, inclusive relativos à destinação de recursos financeiros ao mesmo.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A Contribuição Assistencial se faz no interesse da Entidade Sindical subscritora, se destina a financiar os serviços.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Havendo decisão transitada em julgado, que determinou ao empregador devolver ao empregado a contribuição prevista nesta cláusula, faculta-se ao empregador requerer ao sindicato obreiro a restituição dos valores que eventualmente tenham sido devolvidos ao trabalhador por força de tal decisão.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A restituição deverá ser feita pelo sindicato obreiro no prazo de 10 dias úteis após a formalização do pedido, que deverá ser acompanhado de cópia da decisão e comprovante da devolução.

**PARÁGRAFO OITAVO:** As empresas efetuarão o desconto acima observando o ora convencionado, como simples intermediários, não lhes cabendo nenhum ônus por eventual reclamação judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de reclamação trabalhista, autuação pela fiscalização do trabalho ou Ação Civil Pública, a entidade laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo judicial, desde que a empresa comprove que apresentou defesa e todos os recursos cabíveis e haja condenação.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

A contribuição sindical está prevista nos artigos 578 a 591 da CLT. Possui natureza tributária e é recolhida compulsoriamente pelos empregadores no mês de janeiro de cada ano. O artigo 8º, IV, in fine, da Constituição da República prescreve o recolhimento anual por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, independentemente de serem ou não associados a um sindicato. O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Ficam as empresas e os profissionais Liberais (Autônomos) obrigados a enviar a entidade patronal no prazo de 15 (quinze) dias após o recolhimento, cópia da referida guia quitada, sob pena conforme determina os Artigos 600 e 606 da CLT.

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

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

Considerando os municípios inorganizados em sindicatos, a FETHEPAR – Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado do Paraná, firma o presente instrumento coletivo de trabalho nos municípios de Brasilândia do Sul/PR, Corbélia/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Francisco Alves/PR, Iracema do Oeste/PR, Maripá/PR, Mercedes/PR, Pato Bragado/PR e São Pedro do Iguçu/PR.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DESCUMPRIMENTO**

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

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

Estando as partes devidamente autorizadas por suas respectivas assembleias gerais, firmam o presente instrumento coletivo de trabalho e abranja as relações de trabalho das categorias abrangidas.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA GARANTIA GERAL**

Além dos direitos e garantias previstas na presente Convenção, fica assegurado a todos os trabalhadores abrangidos por este instrumento, os direitos e garantias contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, além daquelas insertas no art. 7º e incisos da Constituição Federal.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PERÍODO DE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO**

As cláusulas da presente convenção, mesmo após expirado seu prazo de vigência, somente perderão sua validade após a edição e registro de uma nova convenção, respeitando o limite de 2 (dois) anos. Londrina, 1º de agosto de 2022.

**CLEDISON ROCHA**  
**SECRETÁRIO GERAL**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE**  
**CASCADEL**

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

**LAERCIO SCHNEIDER**  
**PRESIDENTE**  
**SINCAP SINDICATO DOS SALOES DE CAB INS BEL E SIM EST PR**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA FETHEPAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - TERMO DE AJUSTE**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA DE TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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