

**Instrumento Coletivo ainda não transmitido, passível de alteração.****CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027****NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR031794/2026

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA DE CURITIBA E REGIAO, CNPJ n. 76.690.353/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ADEMIR PETRI;

E

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA, CNPJ n. 75.157.529/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JONEL CHEDE FILHO;

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

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

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

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Representa os trabalhadores do 5º grupo dos trabalhadores em turismo e hospitalidade. Trabalhadores em: hotéis, hotéis-fazenda, flats, apart-hotel, hospedarias, pensões, casas de cômodos, motéis, pousadas, restaurantes, bares, churrascarias, lanchonetes, pizzarias, rotisseries, salsicharias, sorveterias, fast-food, cafés, casas de chá, botequins, bombonieres, cantinas, casas de lanches, confeitarias, docerias, drive-in, leiterias, salsicharias, e de empresas que comercializam alimentação preparada e bebidas alcoólicas, no varejo, com abrangência territorial em Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR, com abrangência territorial em Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

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

Fixa-se como garantia mínima o seguinte piso salarial para a categoria pela presente Convenção Coletiva, inclusive para o jovem aprendiz, a partir de 1º de maio de 2026 o valor de R\$ 1.939,69 (um mil, novecentos e trinta e nove reais e sessenta e nove centavos) ou R\$ 8,82 (oito reais e oitenta e dois centavos) por hora laborada em horário normal.

**Parágrafo Único:** As diferenças salariais e de férias concedidas no período do mês de maio de 2026, em decorrência da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas juntamente com o salário referente ao mês de junho, sem incidência de correção ou multa.

**CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO DOS SALÁRIOS ACIMA DO PISO**

A partir de 1º de maio de 2026, os salários dos empregados que recebam acima do piso salarial abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho serão corrigidos em 6,11% (seis vírgula onze por cento), incidentes sobre os salários devidos em 1º de maio de 2025, já corrigidos pela convenção anterior.

**Parágrafo Primeiro:** As diferenças salariais e de férias concedidas no período referente ao mês de maio de 2026, em decorrência da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas juntamente no salário referente ao mês de junho, sem incidência de correção ou multa.

**Parágrafo Segundo:** Aos empregados que ganham acima do piso salarial admitidos após 1º de maio de 2025, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

<b>MAIO/25</b>	<b>JUNHO/25</b>	<b>JULHO/25</b>	<b>AGOSTO/25</b>
<b>6,11%</b>	<b>5,60%</b>	<b>5,09%</b>	<b>4,58%</b>
<b>SETEMBRO/25</b>	<b>OUTUBRO/25</b>	<b>NOVEMBRO/25</b>	<b>DEZEMBRO/25</b>
<b>4,07%</b>	<b>3,56%</b>	<b>3,05%</b>	<b>2,55%</b>
<b>JANEIRO/26</b>	<b>FEVEREIRO/26</b>	<b>MARÇO/26</b>	<b>ABRIL/26</b>

2,04%	1,53%	1,02%	0,51%
-------	-------	-------	-------

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Quando o empregador deixar de efetuar o pagamento dos salários dos empregados nos prazos legais, ficará sujeito ao pagamento de multa diária de 0,5% (meio por cento), do valor devido a este título, por dia de atraso.

### CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO EMPREGADO ADMITIDO NA FUNÇÃO DE OUTRO

Ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa será garantido salário igual ao do empregado demitido na função, sem considerar vantagens pessoais.

## REMUNERAÇÃO DSR

### CLÁUSULA SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Fica vedada a inclusão do repouso semanal remunerado nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do mesmo será efetuado dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicando-se pelo número de domingos e feriados.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Além dos descontos previstos em Lei, os empregadores poderão proceder a descontos dos salários dos seus empregados, a título de seguro, associação de funcionários, assistência médica, e odontológica, inclusive aquelas instituídas ou mantidas pelo sindicato obreiro, previdência privada e farmácia, desde que expressamente autorizados pelos empregados.

**Parágrafo primeiro:** A EMPREGADORA somente poderá efetuar descontos no salário do EMPREGADO em razão de diferenças ou faltas de numerário apuradas no caixa sob sua responsabilidade quando, de forma habitual, realizar o pagamento mensal da verba denominada **quebra de caixa**.

**Parágrafo segundo:** A verba de quebra de caixa será paga mensalmente ao EMPREGADO enquanto este exercer atividades que envolvam manuseio direto de numerário ou valores.

**Parágrafo terceiro:** Eventuais descontos decorrentes de diferenças de caixa somente poderão ser realizados até o limite do valor pago ao EMPREGADO a título de quebra de caixa no respectivo mês de competência.

**Parágrafo quarto:** Caso não haja o pagamento da verba de quebra de caixa no mês correspondente, fica vedada a realização de qualquer desconto ao EMPREGADO a título de diferença ou quebra de caixa.

### CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão mensalmente aos empregados comprovantes de pagamento de salários, físicos ou eletrônicos, contendo a discriminação detalhada de todas as parcelas pagas, inclusive aquelas de natureza variável, horas extras realizadas, adicionais, bem como os descontos efetuados e o valor correspondente aos depósitos realizados no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

**Parágrafo único:** Os comprovantes de pagamento deverão ser disponibilizados aos empregados até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao da prestação de serviços, garantindo-se o acesso às informações de forma clara e individualizada.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA DÉCIMA - MENSALIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas se obrigam a efetuar o desconto das mensalidades dos associados do Sindicato Profissional, bem como a efetuar o repasse das importâncias descontadas até 05 (cinco) dias após o desconto, sob pena de pagamento de multa conforme o artigo 600 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

**Parágrafo Primeiro** As empresas ficam obrigadas a efetuar o desconto, das contribuições aprovadas em assembleias gerais em favor do sindicato profissional, e recolhê-las até o 5º dia útil do mês subsequente ao do desconto, cujos procedimentos serão informados em boletos bancários, sob as penas do art. 600 da CLT.

**Parágrafo Segundo** O prazo para oposição ao desconto será informado aos trabalhadores por meio de edital publicado em jornal de circulação na área de abrangência dos sindicatos convenentes.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTOS DEVOLVIDOS

Os valores pagos por meio de cheques, cartões de crédito, PIX ou quaisquer outros meios eletrônicos que venham a ser devolvidos ou rejeitados não poderão ser descontados da remuneração do empregado, salvo nos casos em que fique comprovado que o empregado descumprir normas internas da empresa, previamente comunicadas por escrito e recebidas mediante protocolo ou recibo pelo trabalhador.

**Parágrafo único:** A empresa deverá fornecer ao empregado, de forma clara e detalhada, a justificativa de qualquer desconto autorizado, preservando o direito à ampla informação, à transparência nos registros contábeis e à contestação pelo trabalhador, quando cabível.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO

Para cálculo da parte variável da remuneração para efeitos de férias, 13º salário e verbas rescisórias, serão calculados observando-se a média dos últimos 6 (seis) meses.

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DEVOLUÇÃO DE CHEQUES

Os cheques e cartões de créditos, pagamentos através de PIX, devolvidos não poderão ser descontados dos empregados, exceto se estes descumprirem normas internas da empresa, que lhe tenham sido entregues por escrito e contra recibo.

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

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Para os empregados que tenham 05 (cinco) anos ou mais de trabalho na mesma empresa, por ocasião da aposentadoria, o empregador pagará ao empregado a título de gratificação 01 (um) piso da categoria, até o 10º (décimo) dia após a concretização da mesma, e não terá natureza salarial nem integrará outras verbas da rescisão.

#### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Único** Os minutos que antecedem e sucedem à jornada de trabalho, até o limite de 10 (dez), não serão consideradas como jornada extraordinária; garantindo-se ao empregado igual tolerância. Na hipótese de haver ultrapassado esse limite será considerado para a empregadora como extra a totalidade do tempo que exceder; e o empregado poderá sofrer desconto ou punição.

#### OUTROS ADICIONAIS

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL POR QUALIFICAÇÃO

Assegura-se pelo período de 12 meses o adicional de 2% (dois por cento) sobre o salário base, ao trabalhador que realizar ao menos um dos cursos oferecidos por uma das entidades convenientes que guarde relação com as atividades profissionais desempenhadas, devendo o certificado ser referendado pelos dois sindicatos. O referido adicional possui natureza indenizatória e não é cumulativo, correspondente a 2% (dois por cento) do salário base, mesmo que o trabalhador participe de outros cursos no mesmo período.

**Parágrafo Único** Caso o curso seja pago pelo empregador, assegura-se ao empregado pelo período de 6 (seis) meses o adicional de 2% (dois por cento) sobre o salário base, observando demais critérios do caput da presente cláusula.

#### COMISSÕES

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMISSIONADOS

Aos empregados que recebem comissões ou outra forma de remuneração variável, fica garantido o valor equivalente ao piso salarial da categoria quando aqueles não alcançarem este.

#### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ALIMENTAÇÃO

O empregador concederá a todos os seus empregados a título de vale alimentação (vale mercado) o valor mensal de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), que poderá ser oferecido através de convênio com empresas especializadas, ou através de crédito em folha de pagamento em verba específica, não sendo considerado como salário "in natura", não integrando para nenhum efeito a remuneração do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de qualquer falta ao serviço, fica autorizado a empresa a efetuar o desconto do valor representado pro rata dia, para cada dia de falta.

**Parágrafo Segundo:** As diferenças do vale alimentação do período do mês de maio de 2026, em decorrência da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas juntamente com salário referente ao mês de junho, sem incidência de correção ou multa.

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REFEIÇÃO

Para as empresas onde não há fornecimento de refeição no local de trabalho, que não forneça VR (vale refeição) ou valor em dinheiro consignado em holerite, a este título, fica o empregador obrigado ao pagamento aos empregados, o valor equivalente a 1,00% (um por cento) do piso salarial, por dia de trabalho efetivo, não tendo a parcela natureza salarial, eis que destinada a ressarcir gastos na execução do contrato de trabalho.

**Parágrafo primeiro:** Não será considerada como refeição, para os fins deste artigo, a oferta de alimentos ultraprocessados, tais como salgadinhos, hambúrgueres, salsichas, nuggets, macarrão instantâneo, sopas instantâneas, barras de cereal e refeições prontas (como lasanha ou pizza), tendo em vista seu baixo valor nutricional e os comprovados riscos à saúde decorrentes do consumo frequente desses produtos. Nessa hipótese, o empregador deverá efetuar o pagamento do percentual previsto no caput.

**Parágrafo segundo:** O valor será **proporcional aos dias efetivamente trabalhados**, deduzindo-se os dias de faltas não justificadas.

**Parágrafo terceiro:** A verba prevista nesta cláusula **não possui natureza salarial**, sendo destinada exclusivamente a ressarcir os gastos decorrentes da execução do contrato de trabalho, **não incidindo sobre encargos trabalhistas, previdenciários ou fundos de garantia**.

**Parágrafo quarto:** As diferenças do vale refeição do período do mês de maio de 2026, em decorrência da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas juntamente com salário referente ao mês de junho, sem incidência de correção ou multa.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

O desconto dos percentuais permitido, a título de fornecimento de vales transporte, incidirá apenas sobre os salários dos dias em que efetivamente há o fornecimento dos mesmos, no valor máximo de 5% (cinco por cento) e se houver a concessão do vale-transporte em espécie, não terá caráter remuneratório.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

Em substituição ao benefício do vale-transporte, as empresas poderão conceder vales-combustível aos empregados, em valor mensal suficiente ao valor que seria gasto com conduções pelo empregado no mês em referência, a ser pago diretamente em folha de pagamento de salários.

Parágrafo primeiro: A opção pela concessão de vales-combustível, em qualquer caso, será exercida pela empresa, com anuência do empregado.

Parágrafo segundo: Por se tratar de benefício em substituição ao vale-transporte, as empresas que concederem vales-combustível a seus empregados poderão realizar o desconto de 5% em analogia ao art. 4º, parágrafo único, da Lei nº 7.418/85.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A concessão de assistência médica pelo empregador aos seus empregados não constitui obrigação da empresa. Todavia, caso venha a ser oferecida, direta ou indiretamente, por meio de convênios, planos de saúde ou serviços próprios, deverá observar as condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na legislação vigente.

**Parágrafo único:** A assistência médica eventualmente fornecida pelo empregador, ainda que de forma gratuita ou subsidiada, **não será considerada salário "in natura"**, não integrando, para qualquer efeito, a remuneração do empregado, nem servindo de base de cálculo para encargos trabalhistas, previdenciários ou fundiários.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR EMPRESARIAL

**EMPRESARIAL**As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os empregados e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

**Parágrafo Primeiro:** A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos empregados e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo:** Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/06/2026, o valor total de **R\$40,72 (quarenta reais e setenta e dois centavos)**, por empregado que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Com intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos empregados.

**Parágrafo Terceiro:** Em caso de afastamento do empregado motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao empregado afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao empregado afastado.

**Parágrafo Quarto:** Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao empregado e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do empregado ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o empregado e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**Parágrafo Quinto:** O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos empregados e seus familiares, estes não perderão os benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o empregado e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do empregado ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os empregados e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. A multa prevista neste parágrafo só será cobrada após intimação do empregador para que regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, se após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, o empregador quitar suas obrigações, ficará isento de indenização.

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

**Parágrafo Sétimo:** Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo Oitavo:** O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**Parágrafo Nono:** Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo:** Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos ao cumprimento desta cláusula, a empresa, seus empregados e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia. Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos empregados e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados. Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que rege a prestação dos benefícios estará registrada em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 465,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.

BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.310,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6x	R\$ 925,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6x	R\$ 440,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 5.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FARMÁCIA PARA TODOS		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS A TODOS OS

		TRABALHADORES DO SEGMENTO, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR INTERMÉDIO DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS CAPACITADOS. FICARÃO DISPONÍVEIS AO TRABALHADOR ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO ODONTOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO EM REDE CREDENCIADA POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO

		SUPOSTADOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO CLUBE DE DESCONTOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO ATRAVÉS DE APLICATIVO À UMA REDE DE ESTABELECIMENTOS QUE POSSIBILITAM DESCONTOS EM LOJAS ON-LINE E FÍSICAS EM TODO O PAÍS, COM OBJETIVO GERAR ECONOMIA E AUMENTAR A CAPACIDADE DE COMPRA DOS TRABALHADORES.
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS ACIMA DE R\$400,00, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA SOLAR VERDE. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.310,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL COM ENTREGA DO E-SOCIAL		SERÁ DISPONIBILIZADO À MATRIZ OU SEDE DA EMPRESA, SEM CUSTOS, O PCMSO, OS EXAMES CLÍNICOS - ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO), SUPORTE AO SETOR JURÍDICO, MÉDICO RESPONSÁVEL, RELATÓRIO

		ANUAL NO MODELO E- SOCIAL, ENVIO DO ARQUIVO XML AO E-SOCIAL E ARQUIVAMENTO DA DOCUMENTAÇÃO POR 20 ANOS. OS DEMAIS SERVIÇOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS, ASSIM COMO OS EXAMES COMPLEMENTARES, PGR, LTCAT E OUTROS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE. CASO A EMPRESA OPTE EM PERMANECER COM SUA CLÍNICA PRESTADORA DE SERVIÇOS; OS EXAMES CLÍNICOS – ASO, SERÃO REEMBOLSADOS EM VALORES, A SER DEFINIDO PELAS ENTIDADES CONVENIENTES, BASTANDO ENCAMINHAR OS EXAMES EFETUADOS ATRAVÉS DA PLATAFORMA ONLINE.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE OUTRAS EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R\$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA-TENSÃO, SEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA NAS PROXIMIDADES E EM CONFORMIDADE COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBERÃO DESCONTOS DE PELO MENOS 18%.?
BENEFÍCIO DIAGNÓSTICO DE RISCO TRABALHISTA	SIM	TEM ESTE A FINALIDADE DE ORIENTAR AS EMPRESAS, ATRAVÉS DE PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS, SOBRE SEUS RISCOS TRABALHISTAS, MEDIANTE ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES ESPECÍFICAS DE CADA EMPRESA, SENDO QUE, APÓS O DIAGNÓSTICO, PODERÁ SER CONTRATADO PLANOS DE AÇÕES A SEREM IMPLEMENTADOS PARA MINIMIZAR TAIS RISCOS.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Com o objetivo de proporcionar redução de custos e maior agilidade na gestão das empresas do segmento, as entidades convenientes disponibilizam benefícios complementares de adesão facultativa, mediante pagamento adicional de R\$ 6,00 (seis reais) por trabalhador abrangido.

A contratação desses benefícios é opcional, ficando a critério exclusivo da empresa aderir ou não à sua utilização. Somente para as empresas que optarem pela adesão, os boletos serão emitidos com base no valor total de R\$ 46,72 (quarenta e seis reais e setenta e dois centavos) por trabalhador.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NORMATIVAS NR1 - PGR	SIM	TEM COMO OBJETIVO DISPONIBILIZAR ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO ASSESSORIA PRESENCIAL SOBRE A NR1, COM O PGR CUSTEADOS PELAS ENTIDADES, SEM CUSTO ÀS EMPRESAS.
BENEFÍCIO ATENDIMENTO PSICOLÓGICO DURANTE AFASTAMENTO - NR1	SIM	TEM COMO OBJETIVO DISPONIBILIZAR AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO CONSULTAS PSICOLÓGICAS OU PSIQUIÁTRICAS, DURANTE O TEMPO DE AFASTAMENTO, ABRANGIDOS PELA NR1, SEM CUSTOS PARA AS EMPRESAS E TRABALHADORES.
BENEFÍCIO LAUDO PRELIMINAR PSICOLÓGICO	SIM	TEM COMO OBJETIVO, REGISTRAR AS CONDIÇÕES PSICOLÓGICAS DOS TRABALHADORES ATRAVÉS DE TRIAGEM ON-LINE. EM CASO DE SOLICITAÇÃO JUDICIAL SERÁ FORNECIDO O LAUDO ATESTANDO AS CONDIÇÕES PRÉVIAS DO TRABALHADOR. SERÁ APRESENTADO TAMBÉM LAUDO DOS POSSÍVEIS RISCOS À QUE A EMPRESA ESTÁ SUJEITA, COM SUGESTÃO DE PROCEDIMENTOS PARA MINIMIZAR SEUS RISCOS.

Quando da migração para este plano de benefícios, mais completo, as empresas ficam cientes que este plano perdurará enquanto esta cláusula estiver prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo possível seu regresso ao plano básico, devido as despesas assumidas pelas entidades com redes credenciadas e sistemas necessários à prestação destes benefícios, para tanto, as empresas deverão encaminhar a solicitação de mudança de plano para o e-mail [backoffice@beneficiosocial.com.br](mailto:backoffice@beneficiosocial.com.br).

**Parágrafo Décimo Terceiro** - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros produtos e serviços os quais visem a redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custeio mensal aqui praticado.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO NA CTPS

As empresas deverão anotar em 48 (quarenta e oito) horas na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, o contrato de trabalho, a função efetivamente exercida e a remuneração contratada, inclusive a parte variável, assim compreendida: AS COMISSÕES, TAXAS DE SERVIÇOS, PONTOS ou outras formas de participação do empregado.

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO

Por ocasião da homologação das rescisões de contrato, as empresas deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao Sindicato Profissional.

**Parágrafo Único** Fica convencionado que as rescisões de contrato homologadas pelo sindicato profissional importam em quitação exclusivamente dos valores efetivamente pagos.

### AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme estabelece a Lei 12.506/2011 e nos termos da nota técnica 184/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme tabela abaixo, sendo indenizado o tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias.

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 ano	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		

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, e que contém no mínimo 05 (cinco) anos de serviço no estabelecimento, asseguram-se o emprego e salário durante o período que falte para a aquisição do direito à aposentadoria.

**Parágrafo Único.** Poderá o empregador realizar o pagamento de indenização substitutiva a que tem direito o empregado no valor correspondente ao período adquirido de estabilidade provisória.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL 12 X 36

Faculta-se a empresa, mediante acordo individual com o empregado a adoção do sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, com fulcro no artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, ficando assegurado aos empregados como garantia mínima, o piso salarial estabelecido no presente instrumento coletivo, ou condição mais benéfica já praticada, e desde que não haja redução do salário base.

**Parágrafo Único** o período de intervalo de no mínimo uma hora para descanso/refeição, deverá ser concedido dentro do período de doze horas, sem acréscimo do período na jornada de trabalho.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACORDO COLETIVO BANCO DE HORAS

Mediante acordo coletivo de trabalho, em conformidade com a legislação vigente, poderão as empresas instituir "Banco de Horas".

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Fica autorizado, por este instrumento, as empresas celebrarem acordo individual com seus empregados que exerçam suas funções em cozinhas, copas e restaurantes, a prorrogação do intervalo intrajornada até 6 (seis) horas.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FOLGAS SEMANAIS

Os empregados deverão usufruir de descanso semanal remunerado, garantindo-se, no mínimo, **um domingo por mês**.

**Parágrafo Primeiro:** Empregadas mulheres deverão usufruir de **ao menos dois domingos de descanso por mês**, respeitada a organização de escalas adotada pela empresa e a legislação vigente.

**Parágrafo Segundo:** O segundo domingo de descanso mensal assegurado às empregadas mulheres poderá, excepcionalmente, ser substituído pelo pagamento em dobro do labor prestado no referido dia, desde que haja manifestação de interesse da trabalhadora.

**Parágrafo Terceiro:** Com o objetivo de possibilitar a adequada organização das escalas de trabalho pelas empresas, a alteração prevista nesta cláusula **passará a vigorar após 120 (cento e vinte) dias da homologação da CCT 2026/2027**.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

F

Fica autorizado o trabalho em domingos e feriados, conforme as necessidades do empregador e observadas as disposições legais vigentes, especialmente o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e normas coletivas aplicáveis.

**Parágrafo Primeiro:** O trabalho em feriados somente poderá ocorrer mediante folga compensatória, a ser concedida em outro dia dentro do mesmo mês em que recair o feriado trabalhado.

**Parágrafo Segundo:** O descumprimento da compensação do feriado previsto nesta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento do dia trabalhado em feriado em dobro.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE ELETRÔNICO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica reconhecida a validade do controle eletrônico da jornada de trabalho, presumindo-se o cumprimento pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente na empresa.

**Parágrafo Primeiro** A empresa deverá disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude de adoção de sistema alternativo de controle da jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo** As empresas com mais de 10 (dez) empregados instituirão cartões ou livro ponto, nos quais somente o empregado poderá anotar as jornadas efetivamente laboradas, não se admitindo a participação de empregados em portarias ou departamentos de pessoal para aquele propósito.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Serão consideradas ausências legais, e como tal não poderão ser descontadas dos salários:

- a) 3 (três) dias em caso de falecimento de ascendente, descendente, sogro ou sogra, irmão ou irmã, cônjuge;
- b) 2 (dois) dias no caso de necessidade de internamento de cônjuge ou filho, ou para obtenção de documentos legais;
- c) os dias de realização de exames do empregado estudante vestibulando, quando comprovarem a prestação destes no horário de trabalho; e
- d) Será concedido ao empregado responsável por criança menor de idade, filho ou tutelado, bem como por idoso com grau de parentesco de primeiro grau, nos termos do Estatuto do Idoso, até 2 (dois) abonos de faltas não consecutivas, no período de 180 (cento e oitenta) dias, limitados a até 7 (sete) dias por abono, quando houver necessidade de acompanhamento em atendimento médico.

**Parágrafo Único** – A concessão do abono ficará condicionada à apresentação de declaração emitida pelo médico responsável pelo atendimento, comprovando a necessidade de acompanhamento do empregado.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, terá direito o empregado com um mínimo de 03 (três) meses de serviço na empresa, ao recebimento de férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês, ou fração superior a 14 (quatorze) dias de serviço.

## FÉRIAS COLETIVAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GOZO DE FÉRIAS COLETIVAS

O empregador deverá avisar individualmente o empregado com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência o início do gozo de suas férias coletivas, para que o empregado possa programar seu período de descanso.

**Parágrafo Único:** Levando em consideração as peculiaridades do segmento de Hospedagem e Gastronomia, onde o trabalho em domingos e feriados é permitido, fica autorizado para aquelas empresas onde há trabalho em finais de semana e feriados, que o início do gozo das férias pode ser concedido nestes dias ou em dias que antecedem os finais de semana e feriados.

## LICENÇA NÃO REMUNERADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA AOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os empregadores se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço do sindicato profissional, quando participarem de encontros, reuniões, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada pelo sindicato com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, desde que tal licença não seja superior a 15 (quinze) dias por ano, e também, que se houver mais do que 1 (um) dirigente sindical na mesma empresa, a soma de suas licenças não ultrapassem 15 (quinze) dias por ano.

## LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurado à empregada gestante a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade previdenciária, vedada a dispensa sem justa causa durante o referido período, bem como a concessão de aviso prévio de dispensa.

**Parágrafo Primeiro:** A garantia de emprego prevista nesta cláusula aplica-se ainda que a confirmação da gravidez ocorra durante o período de aviso prévio, trabalhado ou indenizado, conforme previsto na legislação vigente.

**Parágrafo Segundo:** A estabilidade prevista nesta cláusula não impede que a própria empregada gestante manifeste, de forma expressa e espontânea, interesse na rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de solicitação de desligamento pela empregada gestante, por motivos pessoais, familiares ou de saúde que impossibilitem a continuidade da prestação de serviços, poderá ser formalizada a rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo entre as partes, desde que:

- I – haja solicitação escrita da empregada;
- II – os motivos apresentados sejam relatados e, quando possível, acompanhados de documentação comprobatória;
- III – seja firmado termo de rescisão por mútuo acordo, com a expressa declaração de que a iniciativa partiu da trabalhadora;
- IV – seja assegurada a plena quitação das verbas rescisórias devidas na forma da legislação vigente.

**Parágrafo Quarto:** A rescisão prevista nesta cláusula deverá ocorrer de forma livre e voluntária, sendo vedada qualquer forma de pressão, induzimento ou coação por qualquer uma das partes.

**Parágrafo Quinto:** A formalização do desligamento deverá ser realizada com a assistência do sindicato profissional ou perante o órgão competente, como forma de garantir a transparência e a validade do ato.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes aos seus empregados para uso em serviço, quando exigido seu uso, que deverão ser devolvidos ao término do contrato de trabalho, nas condições em que se encontram.

**Parágrafo Primeiro** Quando a manutenção e lavagem for por conta do empregado, o empregador fornecerá mais de um uniforme ao mesmo tempo.

**Parágrafo Segundo** Em caso de o empregado não devolver os uniformes que se encontram em uso quando do término do contrato laboral, o empregador poderá descontar o valor correspondente aos mesmos, do último salário devido ao empregado.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Serão reconhecidos, para fins de justificativa de ausência ao trabalho, os atestados médicos ou odontológicos emitidos por profissionais devidamente habilitados e registrados no respectivo conselho profissional.

**Parágrafo Primeiro:** Os atestados médicos emitidos por profissionais credenciados pelo Sindicato Profissional terão a mesma validade daqueles emitidos por profissionais vinculados à Previdência Social.

**Parágrafo Segundo:** Havendo serviço médico próprio da empresa ou convênio médico por ela mantido, poderão ser observadas as normas internas de encaminhamento e validação dos atestados, respeitada a legislação vigente.

**Parágrafo Terceiro:** Para fins de controle de jornada e organização do trabalho, recomenda-se que os atestados médicos contenham, sempre que possível, a data e o horário de realização da consulta ou atendimento.

**Parágrafo Quarto** – Os atestados deverão ser apresentados à empresa no prazo estabelecido nas normas internas ou, na ausência destas, em prazo razoável após o retorno do empregado ao trabalho.

## ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ACIDENTADO OU EM AUXÍLIO DOENÇA

O empregado que sofrer acidente de trabalho gozará de estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias após o seu retorno ao serviço, salvo benefício mais favorável, estabelecido por lei e assim sendo o prazo de 30 (trinta) dias ficará sem efeito. O empregado que estiver com mais de 90 dias consecutivos em auxílio-doença gozará de estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias após o seu retorno ao serviço.

**Parágrafo Único.** Poderá o empregador realizar o pagamento de indenização substitutiva a que tem direito o empregado no valor correspondente ao período adquirido de estabilidade provisória.

## RELAÇÕES SINDICAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

A contribuição das empresas, a ser recolhida em favor do SINDICATO DE HOTÉIS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA, é de R\$ 122,00 (Cento e Vinte e dois Reais) por empregado, sendo a contribuição mínima por empresa de R\$ 366,00 (Trezentos e Sessenta e seis Reais) para as empresas que possuam de 0 (zero) até 03 (três) empregados, com 10% (dez por cento) de desconto para pagamentos até a data do vencimento. O prazo para o recolhimento desta contribuição é até o dia 31 de agosto de 2026, através de guias próprias encaminhadas pelo sindicato, que poderá também ser emitida para a empresa através de contato com nosso setor financeiro através do fone( 41) 3323 8900

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O recolhimento após o prazo estabelecido no caput da presente cláusula será acrescido da multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso, mais juros de mora de 0,066% ao dia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Esclarece este Sindicato, que a Contribuição Assistencial Patronal tem a finalidade de sustentar a representatividade desta entidade perante os órgãos públicos, tanto na esfera administrativa quanto judicial, para defesa dos interesses da categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Além disso, também tem a finalidade de sustentar a determinação do estatuto (artigo 2º) na prestação de assistência necessária aos membros integrantes desta categoria, realizando cursos, congressos e eventos, bem como a assessoria jurídica necessária.

**PARÁGRAFO QUARTO: DIREITO DE OPOSIÇÃO:** Fica assegurado o direito de oposição pelas empresas, a ser formalizada individualmente ao sindicato patronal, por qualquer meio idôneo de comunicação expressa, no prazo de até 20(vinte) dias contados do registro da CCT no sistema mediador. ([financeiro@seha.com.br](mailto:financeiro@seha.com.br)).

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA NEGOCIAL LABORAL

As empresas descontarão de cada empregado, a título de contribuição negocial, conforme decisão e determinação da respectiva assembleia do sindicato obreiro, o valor de R\$ 60,00 (cinquenta reais), dividido em duas parcelas de R\$ 30,00 (trinta reais) cada, que deverão ser descontados de todos os empregados abrangidos por este instrumento, sendo a primeira na folha de pagamento do mês de julho, e a segunda parcela, na folha de agosto/2026.

**Parágrafo Primeiro** O recolhimento das importâncias descontadas dos empregados em julho de 2026, deverão ser efetuados até o dia 05/08/2026, e a parcela descontada em agosto de 2026, deverá ser efetuada até o dia 05/09/2026. Deverá a empresa remeter ao Sindicato beneficiário a relação de empregados e valores recolhidos. Aplica-se o contido na cláusula 43ª. em caso de descumprimento.

**Parágrafo Segundo** Fica assegurado aos empregados não associados o direito de oposição do desconto da referida Contribuição Assistencial/Taxa Negocial a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente na sede do sindicato, podendo ser encaminhada também, por e-mail no endereço [cartascwb2026@sindehoteis.org.br](mailto:cartascwb2026@sindehoteis.org.br), no prazo de 10 (dez) dias corridos a partir da data de registro da CCT.

**Parágrafo Terceiro** É vedado aos empregadores ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes dos setores de Recursos Humanos, Departamento Pessoal, inclusive, por Escritórios de Contabilidade, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo-lhes igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados, sendo vedado ainda incentivá-los ou transportá-los individualmente ou em grupos para o ato de oposição perante o sindicato, sob pena de responderem por ato antissindical e/ou crime contra a organização do trabalho.

## DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULA PENAL

Estipula-se multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho em benefício da outra parte, sejam os empregados, sejam os empregadores, sejam as entidades sindicais convenentes. Tal penalidade é devida por instrumento normativo descumprido.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MUNICÍPIOS DE APLICAÇÃO DA CCT

Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/Pr, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES FINAIS

E, por estarem assim justos e contratados, e para que possam integrar os contratos de trabalho dos componentes das classes e categorias abrangidas, assinam o presente instrumento os representantes das entidades sindicais, profissional e patronal.

}

**JOSE ADEMIR PETRI**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA DE CURITIBA E REGIAO

Documento assinado digitalmente

**JONEL CHEDE FILHO**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA



JONEL CHEDE FILHO  
Data: 22/06/2026 12:29:37-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

## ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

## ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

19/06/2026, 11:50

Mediador - Extrato Convenção Coletiva