

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002201/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/09/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025926/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.205942/2026-97
DATA DO PROTOCOLO: 14/08/2026

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

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;

E

SIND. DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PGUA, CNPJ n. 77.632.784/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDEMIR SCARPARO;

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

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 dezembro de 2025 a 30 de novembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.



CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Hotéis, Hotéis-Fazenda, Motéis, Hospedarias, Casas de Cômodos, Flats, Pensões, Pousadas, (estabelecimentos de hospedagem em geral), Restaurantes, Buffets, Rotisseries, Salsicharias, Buffets de café Colonial, Confeitarias, Cafés, Pizzarias, Lanchonetes, Leiterias, Bares, Bombonieres, Botequins, Casa de Chá, Cantinas, Casas de Carnes assadas, Choperias, Churrascarias, Drive-in, Serv-car, Fast-food, Docerias, Pastelarias, Sorveterias, Caldo-de-cana, Botequins, Taxi-girls, Carrinhos de cachorros quentes, Carrinhos de água de coco e pipoca, Trailers de lanches e cachorros quentes, (empresas que comercializam alimentação preparadas em geral), exceto (cozinhas industriais e merendeiras), e empresas que comercializam bebidas alcoólicas no varejo. Nos estabelecimentos descritos incluem-se aqueles anexos em Hospitais, Lojas, Colégios, Universidades, Panificadoras, Postos de combustíveis, Supermercados e Shopping Centers entre outros do gênero, integrantes do Grupo Turismo e Hospitalidade, com abrangência territorial em Paraná/PR e Pontal do Paraná/PR, com abrangência territorial em Paraná/PR e Pontal do Paraná/PR.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica garantido como piso salarial aos empregados das empresas abrangidas por esta convenção, a partir de 1º de dezembro de 2025, o valor de R\$ 1.930,00 (Hum mil novecentos e trinta reais), e/ou R\$ 8,77 (Oito reais e setenta e sete centavos) por hora.

PARÁGRAFO ÚNICO: As diferenças salariais dos meses de dezembro/2025, janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho e julho/2026, férias concedidas nesse período e de vale alimentação, em decorrência da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas em três parcelas, juntamente aos salários referentes a agosto, setembro e outubro de 2026, sem a incidência de correção monetária ou multas.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fixa-se como garantia mínima o piso salarial para o período de experiência a partir de 1º de dezembro de 2025 o valor de R\$ 1.850,00 (Hum mil, oitocentos e cinquenta reais.) e/ou R\$ 8,41 (Oito reais e quarenta e um centavos) por hora.

PARÁGRAFO ÚNICO: As diferenças salariais dos meses de dezembro/2025, janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho e julho/2026, férias concedidas nesse período e de vale alimentação, em decorrência da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas em três parcelas, juntamente aos salários referentes a agosto, setembro e outubro de 2026, sem a incidência de correção monetária ou multas.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo de trabalho, serão reajustados em 1º de dezembro de 2025 em 5,12% (Cinco vírgula doze por cento), incidentes sobre os salários devidos em dezembro de 2024, já reajustados pela CCT anterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados admitidos após 1º de dezembro de 2024, será garantido o reajuste proporcional ao tempo de s seguintes termos:

ADMITIDOS NO MÊS	ÍNDICE REAJUSTE	ADMITIDOS NO MÊS	ÍNDICE REAJUSTE
------------------	-----------------	------------------	-----------------

DEZEMBRO/24	5,12%	JUNHO/25	2,56%
JANEIRO/25	4,70%	JULHO/25	2,14%
FEVEREIRO/25	4,27%	AGOSTO/25	1,71%
MARÇO/25	3,84%	SETEMBRO/25	1,28%
ABRIL/25	3,42%	OUTUBRO/25	0,85%
MAIO/25	2,99%	NOVEMBRO/25	0,43%

PARÁGRAFO SEGUNDO: As diferenças salariais dos meses de dezembro/2025, janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho e julho/2026, férias concedidas nesse período e de vale alimentação, em decorrência da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas em três parcelas, juntamente aos salários referentes a agosto, setembro e outubro de 2026, sem a incidência de correção monetária ou multas.

CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO

Assegura-se aos empregados a partir de 1º de dezembro de 2014, a título de anuênio 1% (um por cento) sobre o salário mensal, para cada período completo de 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fins de direito ao anuênio, conta-se como tempo de serviço a partir da data de 1º de dezembro de 2013;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados admitidos após 1º de dezembro de 2013, farão jus ao benefício da presente cláusula, a partir da data do aniversário da admissão.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO SALARIAL

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.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO EMPREGADO 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 NONA - CALCULO DE 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos empregados comprovantes de pagamento contendo discriminadamente, as parcelas pagas, inclusive a parte variável, horas-extras, e os descontos efetuados, além do valor dos depósitos do FGTS.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEVOLUÇÃO DE CHEQUE

Os cheques e cartões de crédito 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MENSALIDADE DO SINDICATO

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 equivalente a 100% (cem por cento) do valor devido, independentemente de juros e correção monetária.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os minutos que antecedem e sucedem à jornada de trabalho, até o limite de cinco (5), 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Mediante acordo coletivo de trabalho, em conformidade com a legislação vigente e com a participação do sindicato profissional, poderão as empresas celebrar acordos objetivando instituição do “Banco de Horas”, utilizando-se para tanto da minuta aprovada pelos sindicatos convenientes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que desejarem implementar o banco de horas, deverão constituir comissão composta por até três representantes da empresa e três representantes dos empregados da empresa, por estes eleitos com a fiscalização de um diretor do sindicato dos empregados, incumbindo a esta comissão o trabalho de divulgação e preparação da votação, para aprovação ou não do mencionado banco de horas, sendo que a votação será acompanhada por um diretor do sindicato dos empregados.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - ALIMENTAÇÃO

A alimentação fornecida gratuitamente pelo empregador não será considerada salário in natura, não integrando para nenhum efeito a remuneração do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO

O empregador concederá a todos os seus empregados a título de vale alimentação (vale mercado) o valor mensal de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), que poderá ser oferecido através de convênio com empresas especializadas, não sendo considerado como salario "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: Ao empregado contratado no decorrer do mês, o benefício será fornecido proporcionalmente;

Parágrafo Terceiro: O empregado contratado em regime de folguista receberá o benefício do caput desta clausula, proporcionalmente aos dias trabalhados, tendo como base de cálculo o divisor de 26 dias;

Parágrafo Quarto: As diferenças resultantes da aplicação dos índices de reajuste estabelecidos nesta Convenção, retroativas à data-base de 1º de dezembro de 2025, serão quitadas pelas empresas em até 03 (três) parcelas iguais e consecutivas nas próximas folhas de pagamento. O pagamento dessas parcelas deverá ocorrer obrigatoriamente nas folhas de pagamento dos meses de junho, julho e agosto de 2026, competindo aos empregadores a discriminação destacada de tais valores nos respectivos demonstrativos de pagamento de seus colaboradores.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BEM ESTAR SOCIAL

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Conforme definido ficou estabelecido a contratação do plano OURO com as seguintes condições:

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.

AFASTAMENTO																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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.

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\$ 27,45 (vinte sete reais e quarenta e cinco centavos)** por empregado. O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto do mesmo.

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

II - 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.

III – 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.

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 carência de benefícios, limitada a vigência da CCT.

III - 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, poderão ficar 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, para gozar desta isenção.

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar exclusivamente para a administradora para o e-mail relacionamento@centraldosbeneficios.com.br cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

PARÁGRAFO SÉTIMO

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

PARÁGRAFO OITAVO

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

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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado que será de 30 (trinta) dias para o empregado que conte com até 01 (um) ano incompleto de serviço na mesma empresa, e, depois escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue, sendo de caráter indenizatório o período que ultrapassar os 30 dias conforme tabela abaixo:

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO	TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO
ANO COMPLETO	Nº DE DIAS	ANO COMPLETO	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	X	x
---------	---------	---	---

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa deverá fazer constar no aviso prévio o dia e horário que o empregado deverá comparecer ao Sindicato Profissional, para o recebimento das verbas rescisórias, sob pena de não poder alegar que eventual atraso seja ocasionado pelo empregado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados a função efetivamente exercida pelo empregado e a remuneração contratada, inclusive a parte variável, assim compreendidas: AS COMISSÕES, TAXAS DE SERVIÇOS, PONTOS ou outras formas de participação do empregado.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS ACIDENTADOS

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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRE-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, recomenda-se que sejam assegurados o emprego e salário durante o período que falte para a aquisição do direito à aposentadoria. Cumprido o período aquisitivo sem que o empregado requeira o benefício previdenciário fica sem efeito a recomendação.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GESTANTES

Fica convencionada, a estabilidade provisória da empregada, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, não podendo a mesma ser pré-avisada durante tal período.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA

Ficam autorizadas 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 VIGÉSIMA SEXTA - FOLGAS SEMANAIS

ESCALA DE REVEZAMENTO DOMINICAL (MULHERES): Em conformidade com o Art. 386 da CLT, as empresas organizarão escala de revezamento quinzenal para as empregadas mulheres, garantindo que o descanso semanal remunerado coincida com o domingo ao menos duas vezes por mês.

PARÁGRAFO ÚNICO – EXCEPCIONALIDADE E AUTONOMIA DA VONTADE: Com base no princípio da prevalência do negociado sobre o legislado (Art. 611-A, inciso I, da CLT) e na tese jurídica do Tema 1.046 do STF, as partes pactuam a possibilidade de a empregada, por sua exclusiva vontade e mediante manifestação expressa, renunciar à alternância quinzenal do segundo domingo de descanso no mês.

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

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE JORNADA

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 VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Serão consideradas como ausências legais, e como tal não poderá ser descontada dos salários:

- a) 3 (três) dias em caso de falecimento de ascendente, descendente, sogro ou sogra;
- 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 e vestibulando, quando comprovarem a prestação destes no horário de trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PERMISSÃO DO TRABALHO AOS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS

As empresas pertencentes à categoria econômica ficam autorizadas à trabalhar aos Sábados, Domingos e Feriados, atendidos os requisitos da Portaria n.º 3.665/2023 do MTE.

Parágrafo Primeiro: Havendo trabalho aos domingo, fica estabelecido que para mulheres o domingo sera alternado, fazendo jus ao descanso, em pelo menos dois domingos no mês, em observancia ao Art. 386 da CL T ou conforme acordado na Cláusula 26ª da CCT vigente.

Parágrafo Segundo: Para os homens, a folga deverá recair em pelo menos um domingo por mês.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FERIAS 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 cinco (5) dias, desde que tal licença não seja superior a dez (10) dias por ano.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE BENEFÍCIOS E NR1

PROGRAMA DE BENEFÍCIOS E NR1 - FACULTATIVO

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

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

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

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes para uso em serviço que deverão ser devolvidos ao término do contrato de trabalho. Tratando-se de terno sem emblema, a empregadora poderá exigir participação do empregado no custo da confecção, sendo que nesta hipótese o terno passa a ser de propriedade do empregado.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

Fica convencionado que os atestados médicos firmados por profissionais credenciados pelo Sindicato Profissional terão a mesma validade que os firmados pela Previdência Social, salvo convênio firmado pela empresa, devendo constar dos mesmos o CID (Código Internacional de Doenças).

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

A contribuição assistencial das empresas, a ser recolhida em favor do **SINDICATO DE HOTÉIS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA, REGIÃO E LITORAL**, é de R\$ 113,00 (Cento e Treze Reais) por empregado, sendo a contribuição mínima por empresa de R\$ 339,00 (Trezentos e trinta e nove 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 30 de agosto de 2025, 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 das negociações coletivas de trabalho tem a finalidade de sustentar a representatividade da 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).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO E RECOLHIMENTO PARA AS ENTIDADES SINDICAIS PROFISSIONAIS

Artigos 513 "e" da CLT, 8º da CF/88, 8º da Convenção 95 da OIT, do enunciado 38 aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, NOTA TÉCNICA n. 02, de 26 de outubro de 2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL CONALIS DO MPT, e da deliberação pela assembleia geral do Conselho de representantes realizada em 29 de março de 2025, edital publicado no Jornal Gazeta Paranaguá. Os empregadores descontarão de todos os seus empregados, beneficiados direta ou indiretamente pela convenção coletiva de trabalho, a importância de 8% (oito por cento), correspondente à 2 (duas) parcelas:

- a) A primeira parcela de 4% (quatro por cento) sobre a remuneração devida no mês de agosto de 2026 e recolhida até o dia 10 de setembro de 2026.
- b) A segunda parcela de 4% (quatro por cento) sobre a remuneração do mês de setembro de 2026 e recolhida até o dia 10 de outubro de 2026.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Dos empregados admitidos na vigência desta convenção, também serão efetuados os descontos mencionados, de uma só vez, e o recolhimento deverá ser efetuado pelas empresas até o dia 10 do mês subsequente, em guia solicitada ao sindicato profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O desconto da contribuição destina-se a financiar os serviços sindicais, voltados para assistência aos membros da respectiva categoria e negociações coletivas, e abrangerão todos os integrantes da categoria profissional.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado de forma manuscrita diretamente no Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do registro, inclusive, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se, pessoalmente, na sede do sindicato, através de termo redigido por outrem, o qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTAS POR ATRASO, DESCONTOS E RECOLHIMENTO

O não desconto ou não recolhimento das contribuições mencionadas nas cláusulas trigésima sexta e trigésima sétima, nos prazos fixados, importarão, além de ação de cumprimento e sujeição ao pagamento das penalidades previstas no artigo 600 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 para o município de Pontal do Paraná.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO NAS SEGUINTE CATEGORIAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se a (s) categoria (s) Hotéis, Hotéis-Fazenda, Motéis, Hospedarias, Casas de Cômodos, Flats, Pensões, Pousadas, (estabelecimentos de hospedagem em geral), Restaurantes, Buffets, Rotisseries, Salsicharias, Buffets de Café Colonial, Confeitarias, Cafés, Pizzarias, Lanchonetes, Leiterias, Bares, Bombonieres, Botequins, Casa de Chá, Cantinas, Casas de Carnes assadas, Choperias, Churrascarias, Drive-in, Serv-car, Fast-food, Docerias, Pastelarias, Sorveterias, Caldo-de-cana, Botequins, Taxi-girls, Carrinhos de cachorros quentes, Carrinhos de água de coco e pipoca, Trailers de lanches e cachorros quentes, (empresas que comercializam alimentação preparadas em geral), exceto (cozinhas industriais e merendeiras), e empresas que comercializam bebidas alcoólicas no varejo. Nos estabelecimentos descritos incluem-se aqueles anexos em Hospitais, Lojas, Colégios, Universidades, Panificadoras, Postos de combustíveis, Supermercados e Shopping Centers entre outros do gênero, integrantes do Grupo Turismo e Hospitalidade, com abrangência territorial em Paranaguá e Pontal do Paraná.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção fica instituída multa equivalente a 30% (trinta por cento) do piso da categoria, que reverterá em favor da parte prejudicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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. Paranaguá/PR, 23 de maio de 2025.

}

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

CLAUDEMIR SCARPARO
PRESIDENTE
SIND. DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PGUA

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SETHOSPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA FETHEPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

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

