

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001364/2018  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/06/2018  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017531/2018  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.008854/2018-87  
DATA DO PROTOCOLO: 08/06/2018

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

#### Processo n°: e Registro n°:

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

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). WILSON PEREIRA;

E

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

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares e em Turismo e Hospitalidade**, com abrangência territorial em **Arapoti/PR, Carambeí/PR, Castro/PR, Curiúva/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Guamiranga/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Ipiranga/PR, Irati/PR, Ivai/PR, Jaguariaíva/PR, Mallet/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Piraí Do Sul/PR, Ponta Grossa/PR, Porto Amazonas/PR, Rebouças/PR, Reserva/PR, Rio Azul/PR, São João Do Triunfo/PR, Sapopema/PR, Sengés/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Tibagi/PR e Ventania/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se, a partir de 1º de janeiro de 2018, como garantia mínima aos integrantes das categorias, o

valor de R\$ 1.293,60 (hum mil, duzentos e noventa e três reais e sessenta centavos).

**PARÁGRAFO ÚNICO – GARANTIA MÍNIMA SALARIAL:** Fica estabelecida como garantia mínima o Piso Salarial Estadual aos integrantes da categoria abrangida pela presente convenção coletiva de trabalho.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, relativos a janeiro de 2017, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º de janeiro de 2018, com a aplicação do percentual de 3% (três por cento).**

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Aos empregados admitidos após janeiro de 2018, assegura-se o reajuste estabelecido do caput desta cláusula proporcionalmente ao seu tempo de serviço conforme tabela abaixo:

MÊS	ÍNDICE	MÊS	ÍNDICE
Janeiro/18	3,00%	Julho/18	1,50%
Fevereiro/18	2,75%	Agosto/18	1,25%
Março/18	2,50%	Setembro/18	1,00%
Abril/18	2,25%	Outubro/18	0,75%
Maió/18	2,00%	Novembro/18	0,50%
Junho/18	1,75%	Dezembro/18	0,25%

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os reajustes salariais concedidos a título de antecipação, no período de 1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018, poderão ser compensados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica estabelecido que as instituições, conveniadas ou não, com o poder público em geral irão cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho, caso não seja celebrado Acordo Coletivo de Trabalho em separado e desde que esteja vigente.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Considerando a possibilidade em função de necessidades por questões operacionais e ou legais, fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor dos benefícios previstos nesta CCT. Neste caso a integração dos valores referentes aos benefícios desta CCT de obrigação do empregador conforme citados acima, fica estabelecido que, tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque dos mesmos.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os descontos referidos no caput já têm previa autorização do empregado uma vez que, os respectivos valores integrarão o salário com a finalidade única e exclusiva da manutenção dos benefícios, aprovados em Assembleias (de empregados e patronal).

**PARÁGRAFO SEXTO – DIFERENÇAS SALARIAIS:** Diferenças salariais dos meses de janeiro, fevereiro, março e abril/2018, bem como férias concedidas nesse período, deverão ser pagas conjuntamente com o salário do mês de maio/2018.

## **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO MISTO APLICAÇÃO**

Os empregados que recebem salário misto (parte fixa mais comissões) terão a correção ajustada na cláusula de data-base a ser aplicada somente sobre a parte fixa do salário, correção esta, que não fica impedida de ocorrer também sobre as comissões.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

No ato do pagamento de salários, as Instituições deverão fornecer aos empregados, envelope ou documentos similares que contenha o valor dos salários pagos e respectivos descontos.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

É facultado as Instituições o adiantamento quinzenal dos salários de seus empregados. Aquelas Instituições que não praticam o adiantamento quinzenal dos salários equivalente a até 40% (quarenta por cento) em dinheiro, poderão fazê-lo através do fornecimento de cartão de benefícios (compras e de descontos).

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Gratificação de Função**

## **CLÁUSULA OITAVA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA**

Não Constituem "Salário in Natura" previsto no artigo 458 da CLT, os seguintes benefícios quando oferecidos pelas Instituições: refeição, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio-farmácia, seguro de vida, auxílio-educação, previdência privada, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica e moradia.

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÃO MENSAL DE HORAS EXTRAS**

Fica assegurada a possibilidade de as entidades, e o sindicato laboral firmarem acordo coletivo de trabalho de banco de horas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O sindicato profissional encaminhará minuta do acordo a ser firmado ao sindicato patronal.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O serviço executado a partir das 22h00min (vinte e duas horas) até as 05h00min (cinco horas) da manhã terá um adicional noturno fixado no percentual de 25% (vinte e cinco por cento), de acordo com o Art. 73 da CLT e Súmula 60 do TST.

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Quando comprovada por laudo pericial a existência de insalubridade no local de trabalho, fica acordado que o adicional devido tem como base de cálculo o piso da categoria de acordo com cada região, conforme estabelecido nesta CCT.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO TRANSPORTE**

As instituições ficam obrigadas a fornecer vale transporte na forma da legislação vigente. ([LEI No 7.418, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1985](#)).

### **Seguro de Vida**

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

A partir de janeiro de 2018, todos os empregados das **INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS** representados pelo sindicato profissional acordante, deverão estar segurados após o envio por parte da Instituição ao referido sindicato, através do e-mail: [fenatibref.pontagrossa@fethepar.org.br](mailto:fenatibref.pontagrossa@fethepar.org.br), as seguintes informações sobre todos os empregados: **NOME**

**COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO BENEFICIÁRIO, TELEFONE DE CONTATO DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, SALÁRIO, DATA DE ADMISSÃO e FUNÇÃO**, conforme formulário padrão disponível no site [www.fenatibref.org.br](http://www.fenatibref.org.br). Estas informações serão o suficiente também para garantir aos seus dependentes legais, o direito ao benefício quando for o caso. O referido seguro tem as seguintes importâncias seguradas:

COBERTURAS	TITULAR	CÔNJUGE
MORTE	16.000,00	8.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR MORTE ACIDENTAL	16.000,00	8.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE	16.000,00	8.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	16.000,00	8.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR DOENÇA	16.000,00	Não tem
ASSISTÊNCIA FUNERAL, EXTENSIVA AOS FILHOS ATÉ 21 ANOS OU ATÉ 24 COMPROVADAMENTE NA CONDIÇÃO DE ESTUDANTE UNIVERSITARIO, ATÉ:	3.000,00	3.000,00

**1) Atenção:** Quando ocorrer uma MORTE ACIDENTAL os valores das coberturas: Morte e Indenização especial por morte acidental se acumulam.

## **2) BENEFÍCIO SOCIAL ADICIONAL:**

a) 3 (TRÊS) CESTAS BÁSICAS no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), cada, durante três meses após comprovação do sinistro. Somente em caso de morte do segurado (titular) o cônjuge ou herdeiros receberão o benefício, desde que informados até 3 meses após a data de sinistro pelo e-mail:

b) A cesta pode ser substituída por um vale cartão de mesmo valor. - KIT NATALIDADE: 1 (um) kit no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), para os nascidos da empregada titular, desde que informados pelo e-mail: [sinistro@seguroswin.com.br](mailto:sinistro@seguroswin.com.br) até 3 meses após o nascimento. Os benefícios adicionais listados acima são de responsabilidade do estipulante da apólice, e serão entregues pelo departamento social do SINTIBREF-MG.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É de inteira responsabilidade da Instituição empregadora o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso a instituição esteja inadimplente, conforme parágrafo décimo terceiro desta cláusula. Com isso terão seus empregados excluídos da apólice, retornando-os após o pagamento de todas as pendências. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados, a inclusão dos admitidos a cada mês e a exclusão dos empregados no mês de demissão (atualização mensal), junto a **Entidade sindical profissional**, a qual deverá encaminhar as informações para o e-mail, [fenatibref.pontagrossa@fethepar.org.br](mailto:fenatibref.pontagrossa@fethepar.org.br). As informações dos empregados admitidos e ou demitidos deverão ser informadas até o dia 25 de cada mês, para emissão e ou baixa do Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais, para atualização dos dados junto a seguradora a fim de que não haja prejuízo na indenização ao beneficiário em caso de sinistro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A não informação por parte da Instituição empregadora dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo dia de cada mês, para inclusão e utilização no referido benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, **R\$ 16,60 (dezesesseis reais e sessenta centavos)**, ou seja, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como

indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o benefício ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A Seguradora determina que os empregados aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro; caso os afastados por doença já estejam segurados os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal, continuando segurados normalmente. Os empregados que tem idade superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independentemente da idade. No caso dos afastados por doença, após a inclusão, a instituição ficará responsável pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos, no período em que estiverem afastados por doença; ao retornarem ao trabalho, terão descontados em seus salários os valores pagos pela entidade empregadora. Caso o empregado tenha trabalhado na instituição no mínimo um dia, deverá ser descontado o seguro de vida dele, e o mesmo, ficará seguro até o último dia do mês do desconto.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As Instituições se comprometem a arcar com o custo integral do referido benefício no valor de **R\$ 8,30 (oito reais e trinta centavos)**, para cada um dos seus empregados mensalmente.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A **Entidade sindical profissional**, se responsabiliza pelo fiel cumprimento do seguro de cada um dos empregados a partir do primeiro dia de cada mês, para tanto, a Instituição deverá proceder ao pagamento, dos **R\$ 8,30 (oito reais e trinta centavos)** por cada empregado, até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de boleto bancário enviado mensalmente e/ou trimestralmente via e-mail pela Administradora, desde que a instituição atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 25 de cada mês. Caso dia 25 do mês não seja dia útil, o envio da movimentação deverá ser antecipado, ou seja, último dia útil que antecede o dia 25. O valor a pagar será o resultado do número de empregados vezes o valor individual de **R\$ 8,30 (oito reais e trinta centavos)**. Caso o pagamento seja trimestral, o valor será o resultado do número de empregados do mês vezes o valor individual de **R\$ 8,30 (oito reais e trinta centavos)** multiplicado por três, ou seja, referente aos três meses que o empregado ficou seguro. Caso não os receba até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: [4000-1055](tel:4000-1055) (Capitais e regiões metropolitanas) e 0800-9410-123 (demais regiões) ou e-mail: [cobrancasvg@fenatibref.org.br](mailto:cobrancasvg@fenatibref.org.br)

**PARAGRAFO SEXTO:** Os benefícios desta cláusula, em nenhuma hipótese poderão ser inferiores às garantias acima estipuladas.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Para ter direito aos serviços oferecidos na cobertura de Assistência Funeral ligue antes de qualquer providencia para 0800 6385433 (Demais cidades) ou 3003-5433 (Capital), solicite apresentando o CPF do titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento, se o responsável não comunicar à seguradora antes dos procedimentos com o funeral, o mesmo perderá o direito de receber a Assistência Funeral, pois, não caberá reembolso.

**PARÁGRAFO NONO:** Cada segurado receberá um Certificado Individual do Seguro de Vida e/ou Acidentes Pessoais expedido pela Seguradora, caso não tenha recebido favor nos requisitar.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** A seguradora determina que os empregados não podem ser incluídos duas vezes na mesma apólice, ou seja, duas vezes no mesmo seguro de vida em grupo, caso o empregado trabalhe em duas instituições que nós representamos. Caso aconteça um sinistro de morte (natural ou acidental) do empregado, e o seu cônjuge trabalhe na mesma entidade ou em alguma outra entidade que a **Entidade sindical profissional**, representa, a seguradora não irá efetuar o pagamento de duas indenizações; a seguradora irá pagar apenas um benefício, ou seja, de morte do titular, devendo para tanto, manter as

informações atualizadas perante o sindicato profissional.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** É necessário que o empregador, através da sua área própria (departamento de pessoal), tenha em seus arquivos o “formulário apropriado para designações dos beneficiários” ou seja, o Termo de Nomeação e/ou Alteração de Beneficiários; termo que foi enviado juntamente com o seu certificado individual. O mesmo deverá estar totalmente preenchido, assinado pelo segurado e arquivado na instituição. Quando houver algum sinistro este documento deverá acompanhar o restante das documentações para a liquidação do Seguro de Vida em Grupo.

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

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO – Inadimplência:** A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 30 dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os segurados, cônjuges e herdeiros. Sendo assim, caso sejam encaminhadas listagem de movimentação dos empregados não serão aceitas devido a inadimplência. Após a quitação de toda a pendência os empregados ficarão segurados no mesmo mês do pagamento. Devido a inadimplência a Instituição será responsável pelos custos advindos da necessidade de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve segurado, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, por descumprimento desta, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO:** Caso a Instituição Empregadora efetue o pagamento mensal do empregado não incluído em lista de atualização (inclusão/exclusão), implicará em responsabilidade civil por parte do Empregador. Para garantia do Seguro de Vida é necessário o cumprimento por parte da Instituição Empregadora, do envio da lista até o vigésimo quinto dia de cada mês (caso o dia 25 do mês não seja dia útil, o envio da movimentação deverá ser antecipado, ou seja, último dia útil que antecede o dia 25) e o devido pagamento até o dia 10 do mês subsequente ao desconto do empregado.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO:** Em caso de sinistro, para análise e deferimento da indenização segurada é necessário o envio da documentação obrigatória constante no site: [www.fenatibref.org.br](http://www.fenatibref.org.br) ou solicite-a por e-mail: [fenatibref.pontagrossa@fethepar.org.br](mailto:fenatibref.pontagrossa@fethepar.org.br).

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO:** A entidade empregadora, por liberalidade, poderá incluir seus voluntários no benefício Seguro de Vida, estando ciente que, quando houver sinistro, deverão comprovar o vínculo de voluntariado, sob pena de ser responsabilizada pelo valor integral da indenização garantida nesta cláusula.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO:** Caso a entidade fique inadimplente e tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a 71 anos e/ou que esteja afastado, o mesmo não poderá ser re-incluído no seguro de vida, mesmo que a instituição regularize suas pendências. Os demais empregados não afastados serão reincluídos e caso ocorra algum sinistro, a responsabilidade pela indenização do empregado afastado será da Instituição Empregadora.

**PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO:** O empregado que receber o pagamento da Invalidez permanente total por doença, não fará jus ao pagamento da assistência funeral, após o recebimento dessa indenização ele será excluído da apólice, conforme normativa da seguradora.

**PARÁGRAFO DÉCIMO NONO:** Todos os empregados segurados ativos concorrerão a 4 (quatro) sorteios de R\$500,00 (quinhentos reais), 4 (quatro) vezes ao mês, aos sábados (no mês que tiver 05 sábados, o sorteio acontecerá a partir do segundo), através da Loteria Federal, pelo número constante no certificado individual do seguro de vida e/ou acidentes pessoais. O recebimento do prêmio será feito por depósito em conta corrente, diretamente pela Seguradora, após preenchimento do formulário próprio e entrega da documentação necessária, dispo nível em nosso site [www.fenatibref.org.br](http://www.fenatibref.org.br) ou por e-mail: [fenatibref.pontagrossa@fethepar.org.br](mailto:fenatibref.pontagrossa@fethepar.org.br). Este benefício é atrelado ao Seguro de Vida em Grupo, e é

garantido pela Seguradora. Este benefício é válido somente para os beneficiários ativos e adimplentes, conforme parágrafo Décimo Terceiro. Caso o sorteado esteja na condição de inadimplência e/ou inativo, o prêmio será garantido pela instituição empregadora que descumpriu a presente cláusula.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO:** As instituições que oferecem seguro de vida aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que as coberturas e vantagens contratadas não sejam inferiores e/ ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do seguro de vida oferecido, a entidade deve enviar a administradora, pelo e-mail: [fenatibref.pontagrossa@fethepar.org.br](mailto:fenatibref.pontagrossa@fethepar.org.br) cópia do contrato ou proposta com o prestador, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Todo empregado readmitido estará desobrigado de firmar contrato de experiência, desde que na mesma função.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

No ato da dispensa do empregado, a Instituição deverá comunicá-lo, por escrito.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso de concessão de aviso prévio pela Instituição, o empregado poderá ser dispensado desde que, antes do término do aviso comprove haver conseguido novo emprego, recebendo, na hipótese, apenas os dias efetivamente trabalhados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ocorrendo a hipótese do § 1º, fica facultado a Instituição efetuar o pagamento das verbas rescisórias no primeiro (1º) dia útil seguinte à data estabelecida para o término do aviso prévio.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO INDIRETA**

No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista nesta Convenção, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho, conforme artigo 483 da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO DE CONTRATO**



São obrigatórias as homologações dos TRCT - Termos de Rescisões de Contrato de Trabalhos na entidade sindical profissional dos empregados com tempo superior a 01 (um) ano de trabalho, nos seguintes prazos:

- a) Havendo cumprimento do aviso prévio, a homologação e pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer até 5 (cinco) dias do término do aviso prévio.
- b) No caso de ausência do cumprimento do aviso prévio, a homologação e pagamento das verbas rescisórias, deverão ocorrer no prazo de 10 (dez) dias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As homologações a que se referem as letras “a” e “b” dos empregados das entidades sediadas em municípios fora da sede da entidade sindical profissional, poderão ser feitas através de encaminhamento dos documentos rescisórios via e-mail, nos mesmos prazos convencionados, com a comprovação do respectivo pagamento e devida antecedência afim de que o sindicato proceda à homologação

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A Instituição deve informar os dados do empregado para que possa realizar agendamento de horário de homologação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A Instituição deve comunicar por escrito a **entidade sindical profissional** em até 10 dias corridos, parecer acerca de RESSALVA (S) que venha(m) ocorrer no TRCT.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os pagamentos realizados no ato da rescisão contratual do empregado devem ser feitos por depósito em conta ou em espécie ou por cheque administrativo. Se a homologação for efetuada no ultimo dia previsto do aviso, caso seja pago por cheque administrativo, deve ser feito em tempo hábil para recebimento (saque) das verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O aviso prévio deve ser concedido e assinado na data em que houver a comunicação do desligamento ao empregado. Caso haja assinatura do aviso em momento posterior a comunicação, caracterizará como data de afastamento o dia em que o aviso foi assinado e a homologação não será realizada quando o aviso refletir assinatura não correspondente a data de sua concessão.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MARCAÇÃO DE ACERTO RESCISÓRIO**

A Instituição deve comunicar por escrito, ao empregado mediante assinatura de ambas as partes e com cópia para cada uma, o local; o dia e a hora em que o mesmo deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias e a CTPS devidamente atualizada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Por ocasião da homologação das rescisões de contratos, as empresas deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao Sindicato Profissional e pagar as verbas devidas, nos prazos estabelecidos nas letra “a” e “b” da cláusula anterior, e no mesmo prazo o empregador deverá fazer a entrega ao empregado, dos documentos para saque do FGTS – chave de conectividade e os formulários para Seguro Desemprego, sob as penas da aplicação da multa no valor de um salário base em favor do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nos documentos de aviso prévio e termos de rescisão contratual relativos a empregados com menos de um ano de serviço, que não saibam ler nem escrever, o empregador deverá além de sua impressão digital fazer constar à assinatura de duas testemunhas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, o empregador entregará ao empregado o extrato de conta do FGTS constando a situação dos depósitos e

rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A assistência a homologação de rescisão de contrato pelo sindicato obreiro, só será formalizada quando da apresentação pelo empregador dos seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em (quatro) vias;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- c) Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão;
- d) Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
- e) Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- f) Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio 1990, e do art. 1a da Lei Complementar nº. 110, de 29 de junho de 2001;
- g) Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- h) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;
- i) Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
- j) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual;
- k) Prova bancária de quitação, quando for o caso;
- l) Chave de Conectividade;
- m) Outros documentos estabelecidos por lei, e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego;
- n) No demonstrativo da média de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica obrigada a instituição que agendar com o empregado a homologação e não comparecer ou comparecer faltando algum dos documentos impeditivos para realização da homologação, a pagar-lhe uma indenização correspondente ao valor de um dia de seu trabalho no ato da homologação.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O tempo de tolerância em que o sindicato poderá aguardar a chegada, tanto do empregado quanto do empregador, será de 30 minutos contados do horário marcado pela entidade, salvo com justificativa literalmente comprovada. Caso 30 minutos ultrapasse as 17:00hs, fica mantido os atendimentos até as 17:00hs de cada dia. A parte que comparecer no sindicato no dia e horário marcado estará resguardado de seu comparecimento através de declaração expedida pelo sindicato profissional, desde que seja apresentada a comprovação de ciência do empregado, conforme caput desta cláusula.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO JUSTIFICADA SUSPENSÃO / ADVERTÊNCIA**

Ficam as Instituições obrigadas a informar, por escrito, aos empregados, os motivos das advertências ou suspensões disciplinares, bem como, de demissão motivada.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PREVIO**

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregado que não tiver interesse ao cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a empresa efetuar o pagamento nos prazos da cláusula 27.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, estes serão indenizados.

## **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÕES POR COOPERATIVAS**

Recomenda-se que todos os empregados desta categoria econômica sejam contratados diretamente com a entidade empregadora a fim de se resguardar todos os direitos e garantias previstos em CLT e por esta CCT. Evitando assim, flexibilização dos direitos trabalhistas e os contratos terceirizados por cooperativas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Havendo necessidade da contratação de serviços terceirizados através de empresas interpostas, a mesma deverá ser através de acordo coletivo com o sindicato profissional ora convencionante.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DE FUNÇÃO**

As Instituições se obrigam a anotar na CTPS dos Empregados a função efetivamente exercida por estes, exceto nos casos de substituição eventual. Obrigam-se ainda a proceder à atualização de todas as situações de fatos já ocorridas, na relação capital x trabalho, até no máximo 60 dias após a ocorrência de tal fato.

**Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Transferência setor/empresa**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO**

Ao empregado que for designado para exercer, em substituição, função de outro que perceba salário superior por motivo de doença, promoções, transferência, etc. No período não inferior a 30 (trinta) dias, de forma ininterrupta, será garantido igual salário ao substituído, durante aquele período.

**Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Será concedida estabilidade da empregada gestante de cinco meses após o parto, sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até o término do período da estabilidade, nos termos do art. 10, II, "b" do ADCT da CF/88.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA**

As Instituições garantirão a estabilidade provisória do emprego, aos empregados que estejam em fase de contagem de tempo de serviço para obtenção de sua aposentadoria a ser concedida pelo Órgão Previdenciário na seguinte proporção.

**a)** se faltarem 06(seis) meses para atingir tal objetivo, desde que tenham trabalhado para o mesmo empregador por mais de 03 (três) anos.

**b)** se faltarem 12 (doze) meses para atingir tal objetivo, desde que tenham trabalhado para o mesmo empregador por mais de 10 (dez) anos.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Ficam cientes os empregados que terão de comunicar ao empregador quando do início da estabilidade e ao completar o tempo para a percepção de tal benefício, cessará a presente garantia.

## **Estabilidade Adoção**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MÃE ADOTANTE**

Será concedida licença de quatro meses após a adoção a todos os empregados que adotarem menores de idade, mediante documentação de comprovação, a título de licença remunerada, nos termos da legislação em vigor e estabilidade de cinco meses após a adoção sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da adoção até o término do período da estabilidade, conforme dispõe Lei 12.010/2009.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RECEBIMENTO DO PIS**

Será concedido abono das horas que os empregados necessitam para o recebimento do PIS, sempre dentro do horário bancário e ausência concedida de acordo com os interesses do empregador, com vistas a não haver descontinuidade operacional, preferencialmente, no intervalo do almoço, à critério do empregador.

## **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA ESPECIAL DE 12 X 36 HORAS**

Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado “Jornada Especial”, com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, sem redução do salário, respeitando o piso salarial da categoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados que trabalharem sob o regime de Jornada Especial 12X36 devem registrar no controle de ponto, o intervalo de refeição e descanso inserido na jornada. Este intervalo encontra-se incorporado na jornada, permanecendo um total de 12 (doze) horas à disposição do empregador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado, no curso desta “Jornada Especial” um intervalo de 01(uma) hora para repouso e refeição, que se encontra incorporado na jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese de não concessão pelo empregador do intervalo acima referido, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Nos feriados trabalhados, é assegurada a remuneração em dobro. É facultada a compensação dos feriados trabalhados, quando estes não forem dia regular de trabalho, ou seja, quando o empregado for convocado em seu descanso ou quando realizar troca de plantão.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os empregados que trabalharem sob o regime de Jornada Especial 12x36 têm direito ao adicional noturno, bem como à hora ficta de 52 minutos e 30 segundos, conforme artigo 73 da CLT.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O desconto de faltas nessa jornada, somente será do dia não trabalhado, não incidindo nas 36 horas de folga.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Recomenda-se que a programação dos dias trabalhados pela escala 12x36, sejam disponibilizados aos empregados com antecedência mínima de 10 dias.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Em caso de decisão judicial transitada e julgada, que venha causar dano ou prejuízo de ordem financeira para a entidade profissional, a entidade sindical patronal, fica ciente e assume integralmente a responsabilidade por indenização imposta em decorrência da pactuação da presente cláusula.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO NO DOMINGO**

Nas Instituições que tenham estabelecimentos e/ou localidades onde foi autorizado o trabalho nos dias de domingo, o empregado faz jus a pelo menos um domingo de folga por mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – FOLGAS:** As entidades que funcionarem aos domingos e feriados, deverão dar ciência da escala de folgas, com antecedência mínima de 10 (dez) dias do início das mesmas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO – TRABALHO NO DIA DE FOLGA:** Em caso de necessidade de trabalho no dia da folga já agendada e não havendo compensação a mesma será paga na forma da súmula 146 do TST.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ALEITAMENTO**

As Empregadas que estiverem amamentando terão direito a 02 (dois) descansos de 30(trinta) minutos cada, até que o filho complete 06(seis) meses de idade, que poderá exceder quando o exigir a saúde do filho. Ao critério da autoridade competente da Instituição ou órgão competente, contendo nele por extenso e numericamente diagnóstico codificado (CID) e assinatura do médico sobre o carimbo do qual conste o nome completo e registro no CRM, em papel timbrado do Órgão Público Federal, Estadual ou Municipal, inclusive as Instituições Médicas conveniadas com o Sindicato.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Quando houver dificuldade da empregada se ausentar em 2(dois) descansos de 30 (trinta) minutos para amamentação de seu filho, devido ao tempo de deslocamento do trabalho para sua residência, a mesma poderá optar pela dispensa de uma hora antes do término de seu horário de trabalho ou de uma hora depois do início de seu horário de trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LANCHE**

Aos empregados das instituições que prestam serviços no horário noturno, será fornecido um lanche sem que lhes seja cobrado qualquer importância a esse título, por ocasião do registro do cartão de ponto, para alimentar-se no meio da noite.

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

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTÃO DE PONTO**

Os cartões de ponto, folhas ou livros-ponto utilizados pelas Instituições deverão ser marcados ou assinados pelo próprio empregado, não sendo admitido o apontamento por outrem, sob pena de invalidade.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** As instituições poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que não haja por parte das instituições restrições à marcação do ponto; não haja exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; não haja a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, o ponto deve estar disponível no local de trabalho; permitir a identificação do empregador e do empregado no registro de ponto.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** As instituições empregadoras que possuem até 10 empregados, deverão adotar o sistema de controle manual do ponto, para garantir o cumprimento da jornada de trabalho, inclusive na jornada 12x36.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO-ESTUDANTE**

Fica assegurado ao empregado estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o horário de trabalho, o abono de sua ausência da Instituição, duas (02) horas antes e até (01) hora após o término da prova ou exame, desde que pré-avise o empregador com um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, e depois, comprove o seu comparecimento às provas ou exames, por documentos fornecidos pelo estabelecimento de ensino.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS**

Poderão os empregados se ausentarem do trabalho, sem prejuízo do salário, conforme disposto no Art. 473, CLT, nas seguintes condições:

- I. até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- II. até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III. caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;
- IV. por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V. até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- VI. no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- VII. nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- VIII. pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- IX. pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- X. até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

### **Outras disposições sobre jornada**

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

Fica estabelecido que o dia dos empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas será comemorado na segunda-feira de carnaval (**12/02/2018**) que será considerado feriado da categoria, somente para efeito de gozo deste dia, como não trabalhado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REUNIÕES**

Fica estabelecido que os cursos e reuniões, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras (Ac.TST, Pleno 1339/8º. RO/DC 85/82 - 31/08/82) ou mediante compensação das mesmas conforme a



cláusula de compensação de jornada já regulamentada neste Instrumento Coletivo.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE FÉRIAS**

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

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

Obrigam-se as Instituições, de acordo com o explicitado nos Arts. 145 e 130-A da CLT, ao pagamento da remuneração das férias, e se for o caso do abono referido no Art. 143 da CLT, até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período de férias.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Caso o pagamento não seja efetuado no prazo estabelecido, fica a instituição obrigada ao pagamento de multa de 10% do piso salarial da categoria ao empregado prejudicado, exceto aquelas entidades que, comprovadamente, estiverem com o recebimento em atraso junto ao convenente.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORME**

Fica estabelecido que a Instituição forneça gratuitamente no mínimo duas peças de uniforme aos empregados, quando de uso obrigatório, inclusive calçados, se exigido de determinado tipo, conforme determinação legal específica.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

As instituições estão obrigadas a aceitar os atestados e declarações de comparecimento médicos e odontológicos dos **empregados**, para fins de abono de faltas ao serviço ou horas não trabalhadas, emitidos

por instituição da previdência social, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da instituição ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal; por médico do sindicato a que pertença o empregado; ou não existindo estes ou impossibilitado de atendê-lo, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha, conforme Lei nº 605/49, art. 6º, § 1º alínea “f” e § 2º, e Decreto-lei 27.048/49, art. 12, §§1º e 2º, observada ainda a Resolução 1658/2002 do CFM.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Tendo em vista o art. 5º, X, CF/88 e a Resolução [1685/2002](#) CFM que protegem a intimidade e à privacidade do empregado, além do seu direito em divulgar ou não informações sobre seu estado de saúde quando faltar ao trabalho por motivo de doença e considerando o dever do médico em respeitá-los, a falta do Código Internacional de Doença – CID nos atestados médicos concedidos, não invalida o atestado permanecendo ainda como justificativa, para fins de abono de falta no serviço ou horas não trabalhadas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO DE ACOMPANHAMENTO**

Para assistir seus pais e ou filhos as Instituições reconhecerão, para fins de abono de faltas ao serviço ou horas não trabalhadas os atestados e declarações médicas (somente consultas) e odontológicas fornecidos pelos profissionais previdenciários, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal; por médico do sindicato a que pertença o empregado; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha, conforme Lei nº 605/49, art 6º, § 1º alínea “f” e § 2º, e Decreto-lei 27.048/49, art. 12 §§1º e 2º, observada ainda a Resolução 1658/2005 do CFM.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR**

As instituições com mais de 25 (vinte e cinco) e menos de 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DESCANSO**

Fica garantido, conforme NR 17 do MTE, que as entidades que possuem empregados com a função de telemarketing, garantam obrigatoriamente o tempo de descanso estabelecido em legislação, para que se evitem doenças ocupacionais futuras.

### **Relações Sindicais**

## Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

As instituições se comprometem a afixar os avisos e informativos do Sindicato, em local de visibilidade e acesso a todos os empregados, bem como o Instrumento Coletivo de Trabalho, após seu registro e arquivamento junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Pernambuco.

## Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAL

Por solicitação prévia e escrita da Presidente entidade sindical profissional, as Instituições liberarão qualquer membro da Diretoria da entidade sindical profissional, sem prejuízo de salários, para participarem de reuniões, assembléias ou encontros de trabalhadores.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO DE MENSALIDADES

Nos termos do artigo 545 da CLT, as instituições se obrigam a descontar em folha de pagamento as mensalidades sociais e mensalidade referente aos benefícios convencionados, devidos a entidade sindical profissional. Para que existam tais descontos, e a Instituição Empregadora esteja resguardada, é necessária devida autorização pelos empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O Sindicato encaminhará a cada Instituição empregadora mensalmente (via e-mail), os boletos para pagamento, com vencimento até o dia 10 (dez). O boleto irá preenchido conforme o numero de empregados constantes nos benefícios. Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar através do telefone (42) 3225-1299 ou e-mail: [sindehtur@sindehtur.org.br](mailto:sindehtur@sindehtur.org.br).

**a)** A **entidade sindical profissional**, enviará a instituição, a autorização de desconto em folha, bem como ofício informando a aquiescência dos mesmos de todos os empregados que fizeram adesão aos benefícios. Caso seja o primeiro empregado beneficiário da instituição, enviaremos os boletos para pagamento das mensalidades sociais.

**b)** O empregado beneficiário poderá renunciar a qualquer tempo, mediante solicitação formal e individual enviada a **entidade sindical profissional**, que por sua vez encaminhará a instituição ofício suspendendo o desconto em folha do empregado beneficiário, junto com cópia da solicitação do mesmo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As instituições encaminharão mensalmente a **entidade sindical profissional**, cópia do comprovante de pagamento das Mensalidades Social e mensalidade referente aos benefícios convencionados, juntamente com a relação nominal dos empregados beneficiários, correspondente ao

pagamento efetuado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A utilização do (s) benefício (s) e convenio (s) serão suspensas para o empregado beneficiário, por inadimplência das contribuições por mais de 60 dias. Fica advertido que a instituição que proceder com os descontos da Mensalidade Social e não fizer o devido repasse a **entidade sindical profissional**, estarão cometendo Crime de Apropriação Indébita, ficando sujeita às penalidades legais, além arcar com as penalidades constantes nesta CCT. Caso ainda assim a inadimplência continue, será feita cobrança judicial, por descumprimento deste, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As instituições são obrigadas a descontar a contribuição s sindical dos empregados no mês de março de cada ano, e recolhê-la no sistema bancário até 30 de abril do ano em referência.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados admitidos após o mês de março, será descontado o valor referente à contribuição sindical no mês subsequente ao de sua admissão e seu repasse a **entidade sindical profissional**, se dará no mês seguinte ao desconto, conforme artigo 602 caput e parágrafo único da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As instituições devem solicitar a guia para pagamento da contribuição sindical anual ou de admissão no mínimo dez dias antes do vencimento da guia, ou seja, até dia 20 de cada mês, através do e-mail [sindehtur@sindehtur.org.br](mailto:sindehtur@sindehtur.org.br) ou telefone (42) 3225-1299.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As instituições são responsáveis pelo envio da lista de atualização dos admitidos de cada mês para os e-mails [sindehtur@sindehtur.org.br](mailto:sindehtur@sindehtur.org.br) ou excepcionalmente via correio.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O comprovante de pagamento da contribuição sindical deve ser enviado a entidade sindical profissional junto com a relação dos empregados que contribuíram, conforme parágrafo 2º do artigo 583 da CLT, e na falta deste pagamento poderá a entidade sindical promover a respectiva cobrança judicial.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL**

Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea “e”, artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa aos sindicatos para impor contribuição sindical a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representado e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal; ao artigo 7º, XXVI, artigo 8º, IV e VI, artigo 146, II e artigo 149, Caput, todos eles da Constituição Federal, a Taxa Negocial Sindical Patronal para todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas - associações, fundações, organizações religiosas sem fins lucrativos, que será dividida em três parcelas anuais, a favor do sindicato patronal.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** As Instituições que não tem empregados, ou que possuem folha de pagamento até o valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no

valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais) com vencimentos em 15/02/2018, 15/06/2018 e 15/10/2018.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As instituições que tem empregados e que possuem folha de pagamento superior ao valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão o percentual de 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento dos respectivos meses janeiro, maio e setembro de 2018, efetuando os pagamentos em 15/02/2018, 15/06/2018 e 15/10/2018.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica convencionado que em nenhuma hipótese, a Instituição recolherá parcelas inferiores a R\$ 170,00 (cento e setenta reais).

**PARÁGRAFO QUARTO:** As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF INTER (<http://www.sinibref-interestadual.org.br/>); por solicitação através dos telefones: 31.3241-2029/34. 3238-7325 ou pelos e-mails: [financeiro@sinibref.com.br](mailto:financeiro@sinibref.com.br) e [relacionamento@sinibref.org](mailto:relacionamento@sinibref.org).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS:**

Conforme deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores, considerando os benefícios conseguidos através de negociação com a classe patronal para todos os trabalhadores indistintamente, previstos na Convenção Coletiva, como por exemplo: o reajuste dos salários e pisos no percentual de 3% (três por cento), nos termos das cláusulas ajustadas, e com base no Inc. III do art. 8º da CF/88 e art. 8º da Convenção Internacional nº 95 da OIT – Organização Internacional do Trabalho ratificada pelo Brasil, os empregadores descontarão de todos os seus empregados, beneficiados direta ou indiretamente pela convenção coletiva de trabalho, a importância de 12% (doze por cento), correspondente à 2 (duas) parcelas:

a) A primeira parcela de 6% (seis por cento) sobre a remuneração devida no mês de maio de 2018 e recolhida até o dia 10 de junho de 2018.

b) A segunda parcela de 6% (seis por cento) sobre a remuneração do mês de novembro de 2018 e recolhida até o dia 10 de dezembro de 2018.

**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.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DA RAIS**

As Instituições fornecerão uma cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) ao sindicato até 10 dias após a transmissão da mesma para o MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. A Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23/12/75 é obrigatória, sendo que o empregador que não entregar a RAIS no prazo legal ficará sujeito à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - BASE TERRITORIAL**

Considerando os municípios inorganizados em sindicatos, a FETHEPAR – Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado do Paraná, firma o presente instrumento coletivo de trabalho nos municípios de Carambeí/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Guamiranga/PR, Imbaú/PR e Ventania/PR.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

O Sindicato Interestadual das Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas reconhece como legítimos todos os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados em separado, entre a entidade sindical profissional e as Instituições, cujas peculiaridades exigirem tal situação e todos aqueles firmados antes do início da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, estando asseguradas todas as conquistas obtidas nestes Acordos Coletivos, prevalecendo-as as que foram mais benéficas, mesmo após registro desta convenção.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica assegurada para tais Acordos a aquiescência do SINIBREF – INTER com a sua assinatura, sendo que o descumprimento desta cláusula tornará sem efeito o acordo coletivo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - NEGOCIAÇÃO DE PISO**

Fica assegurado a **entidade sindical profissional**, promover negociação sobre os pisos salariais previstos nesta convenção com as Instituições que por necessidade comprovada requererem redução dos mesmos, com as Instituições que empregam os adolescentes trabalhadores e aprendizes, bem como as demais cuja intenção seja a preservação e manutenção de empregos em seus diversos postos de trabalho. Esta regulamentação será feita por Acordo Coletivo de Trabalho conforme as exigências previstas nesta CCT.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES**

Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento normativo e/ou outros benefícios, das obrigações de dar e fazer tais como: vale-transporte, 13º salário, vale-alimentação, concedidos pelo empregador em correlação com seus empregados fica este obrigado ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria em favor do empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas (desconto de mensalidades, contribuição assistencial patronal, fornecimento da RAIS, liberação do dirigente sindical, benefícios de seguro de vida, plano odontológico, programa de assistência familiar e outros) do presente instrumento normativo que inviabilizem e/ou interfiram na organização sindical fica esta obrigada ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria multiplicado pelo número de empregados, em favor da Entidade Sindical prejudicada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Presume-se prejudicada a Entidade Sindical quando do descumprimento das cláusulas previstas na presente Convenção que inviabilizem ou interfiram na organização sindical, principalmente aquelas que tratem sobre benefícios concedidos a categoria e administrados pela Entidade Sindical, bem como, aquelas que omitam informações e/ou deixem de repassar ou cumprir obrigações legais.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMPETÊNCIA**

Os Sindicatos convenientes elegem o foro da Justiça do Trabalho na jurisdição da base territorial da entidade sindical profissional, para dirimir as dúvidas decorrentes da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, bem como para julgar as Ações de Cumprimento de suas Cláusulas e as Ações que versem sobre representatividade e recolhimento de Contribuições Sindicais.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MANUTENÇÃO DE CONQUISTAS**

Ficam mantidas as cláusulas e benefícios mais benéficos previstas em convenção coletiva de trabalho anterior cumpridas para a classe.

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

A presente convenção coletiva de trabalho vigente até 31 dezembro de 2018, terá seu prazo prorrogado até que novo instrumento venha substituí-lo.

**JOSE GUIMARAES**  
Presidente  
**SINDICATO DOS EMP NO COM H E SIM E EM TUR E HOSP DE PG**

**ELAINE PEREIRA CLEMENTE**  
Presidente  
**SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E  
FILANTROPICAS**

**WILSON PEREIRA**  
Presidente  
**FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR**

### **ANEXOS** **ANEXO I - TERMO DE AJUSTE**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA - PARTE I**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - ATA DA ASSEMBLEIA - PARTE II**

[Anexo \(PDF\)](#)



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