

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002195/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/09/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR045650/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.206847/2024-49  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/09/2024

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

SIND EMP C V L ADM IMOV TURISMO LAVAN SIM CTBA E REGIAO, CNPJ n. 01.194.242/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROSICLER MARIA TORQUATO;

E

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO PARANA, CNPJ n. 02.818.811/0001-20, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). ARI FARIA BITTENCOURT;

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 junho de 2024 a 31 de maio de 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES, CASAS DE DIVERSÕES, BAILARINAS E DANÇARINAS, LUSTRADORES DE CALÇADOS, LAVANDERIAS**, com abrangência territorial em **Agudos do Sul/PR, Antônio Olinto/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR e Tijucas do Sul/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Assegura-se, a partir de **1º de junho de 2024**, os seguintes pisos salariais:

- A) Aos empregados nas funções de **CONTÍNUOS E OFFICE-BOYS, R\$. 1.775,00 (um mil, setecentos e setenta e cinco reais)**;
- B) Aos empregados **VENDEDORES E COMISSIONADOS**, assegura-se uma garantia salarial mínima de **R\$. 1.915,00 (um mil, novecentos e quinze reais)**. Esta garantia mínima será devida na hipótese do empregado não alcançar, no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia mínima ora fixada considera-se incluído o repouso semanal remunerado;
- C) Aos empregados que exerçam suas atividades em **COPA, COZINHA, LIMPEZA, VIGIA, GUARDA e PORTEIROS, R\$. 1.825,00 (um mil, oitocentos e vinte e cinco reais)**;
- D) Aos **DEMAIS EMPREGADOS - R\$. 1.915,00 (um mil, novecentos e quinze reais)**.

**Parágrafo Primeiro** – Os pisos salariais mencionados nas letras “a”, “b”, “c” e “d”, são devidos para jornada de trabalho de 220 horas mensais.

**Parágrafo Segundo** – Para jornadas contratuais inferiores a 220 horas mensais, o salário a ser pago ao trabalhador será proporcional ao valor do piso salarial da função exercida, observada a jornada de trabalho ajustada.

#### **CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DE VALOR DO PISO SALARIAL**

Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento).

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

**Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de Junho de 2023, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior serão reajustados em 1º de junho de 2024, com a aplicação do percentual de 5,00% (cinco por cento).**

**5.1** - Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2023, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao mês de admissão, conforme tabela abaixo:

Junho/23	5,00 %	Dezembro/23	2,50 %
Julho/23	4,58 %	Janeiro/24	2,08 %
Agosto/23	4,17 %	Fevereiro/24	1,67 %
Setembro/23	3,75 %	Março/24	1,25 %
Outubro/23	3,33 %	Abril/24	0,83 %
Novembro/23	2,92 %	Mai/24	0,41 %

**5.2 - COMPENSAÇÕES:** A correção salarial ora estabelecida sofrerá compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontâneos ou compulsória concedidos pelo empregador, desde Junho de 2023. Não serão compensados os aumentos determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 4, do TST, alínea XXI).

**5.3** - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após Junho de 2024, serão compensados com eventuais reajustes determinados por Leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - ANOTAÇÕES NA CTPS.**

Obrigatoriedade de anotação em Carteira de Trabalho dos salários reajustados, dos percentuais de comissão e a função que o empregado exerça.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Obrigatoriedade de fornecimento pelas empresas ao empregado, de envelope de pagamento ou contra cheque discriminando importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores de FGTS.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS**

As diferenças salariais havidas a partir do mês de Junho/2024, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas até o quinto dia útil de outubro/2024, sem quaisquer acréscimos ou penalidades. Caso haja rescisão de contrato de trabalho o pagamento das diferenças será antecipado e deverá ser quitado no TRCT.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os complementos das verbas rescisórias, das dispensas ou demissões já ocorridas, decorrentes da aplicação desta convenção coletiva de trabalho deverão ser pagos até a data estabelecida no caput desta cláusula.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - DOCUMENTOS DE CRÉDITO**

O empregador somente poderá cobrar de seus empregados o valor de cheques e cartões de crédito de cliente ou terceiros, recebidos em pagamentos, no caso de descumprimento pelo empregado das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vales farmácia e outros que revertam em benefícios deste ou de seus dependentes.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 70% (setenta por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AD. NOTURNO**

O serviço executado a partir das 22:00 (vinte e duas) horas até as 5:00 (cinco) horas da manhã, terá um adicional noturno fixado no percentual de 25% (vinte e cinco por cento).

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMMISSIONISTAS**

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

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

**13.1.1** - Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano a contar de Janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-

se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

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

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

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a fornecerem vale transporte na forma da legislação vigente.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CRECHES**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches, para guarda e assistência de seus filhos, em período de amamentação, de acordo com o parágrafo 01 inciso IV do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título, mediante comprovação, limitado em R\$. 153,00 (cento e cinquenta e três reais).

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONDUTORES DE VEÍCULOS - SEGURO**

As partes convenientes recomendam aos empregadores através da celebração de ACT, a concessão de seguro de vida e acidentes pessoais em favor dos empregados que desenvolvam serviços preponderantemente externos, na condução de veículos.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CAIXAS**

Os empregados que na loja ou no escritório atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância máxima mensal equivalente a 10% (dez por cento) da garantia salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda a diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SALARIO DO SUBSTITUTO**

Aos empregados admitidos para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CÓPIA DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como anotar na CTPS o referido contrato.

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

Para sua validade os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados sendo que a data desta celebração deverá ser aposta pelo trabalhador.

**Parágrafo Único** - Fica convencionado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com o prazo mínimo de 30 (trinta) dias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTEIRA PROFISSIONAL**

A Carteira Profissional será obrigatoriamente apresentada contra recibo, pelo empregado para a empresa que o admitir, a qual terá o prazo de 48:00 (quarenta e oito horas) para anotação da data de admissão, a remuneração e condições especiais, se houver, na forma do disposto no artigo 29 da CLT.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL**

As empresas deverão fornecer obrigatoriamente uma via da quitação da rescisão de contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa.

**Parágrafo Primeiro** - Nos documentos de aviso prévio e termos de rescisão contratual relativos aos empregados com menos de 01 (um) ano de serviço que não saibam ler nem escrever a empresa deverá além de sua impressão digital, fazer constar à assinatura de duas testemunhas.

**Parágrafo Segundo** - No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, independente do tempo de serviço do trabalhador, a empresa envidará esforços para entregar ao empregado o extrato de conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

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

**Parágrafo Primeiro** - O aviso prévio do empregador para dispensa do empregado será por escrito e declarará se deverá ou não ser trabalhado, sob pena de nulidade.

**Parágrafo Segundo** - Fica dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, o empregado despedido sem justa causa, no caso de obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo o mesmo manifestar por escrito seu

interesse. Os salários serão devidos até a data da solicitação e concessão da dispensa.

**Parágrafo Terceiro** - O prazo de aviso prévio dos empregados dispensados sem justa causa do emprego, será escalonado conforme tabela abaixo:

Tempo serviço (anos completos)	Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço (número de dias)	Tempo serviço (anos completos)	Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço (número de dias)
00	30	12	66
01	33	13	69
02	36	14	72
03	39	15	75
04	42	16	78
05	45	17	81
06	48	18	84
07	51	19	87
08	54	20	90
09	57	21 a 25 anos	105
10	60	26 anos ou mais	120
11	63	-	-

## MÃO-DE-OBRA JOVEM

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MENORES

É proibida a admissão ao trabalho de menores, mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho, exceto no caso do estágio, nos termos da lei.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

Quando exigidos na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

**Parágrafo Único** - Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PERMANÊNCIA NO ESTABELECIMENTO DURANTE INTERVALOS

Os empregadores autorizarão, havendo condições adequadas, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho em gozo de intervalo para descanso (art. 71 da CLT). Tal situação se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSENTOS

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença do público.

## ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei n 8.213/91, artigo 118.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DOENÇA**

Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, após a alta médica, aos empregados que tenham ficado afastados por período igual ou superior a 30 (trinta) dias em decorrência de doença do empregado.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social quando solicitado pelo empregado e fornecê-lo obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- A) Para fins de obtenção de Auxílio doença: 5 (cinco) dias úteis.
- B) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis.
- C) Para fins de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.
- D) Ficam ressalvados os prazos inferiores previstos em lei.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS**

Os empregados que em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 (dezenove horas) em tempo superior a 45 minutos, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a R\$. 19,15 (dezenove reais e quinze centavos), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LANCHES**

Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal será fruído aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE FOLGAS**

As empresas que funcionarem aos domingos e feriados deverão dar ciência da escala de folgas, com antecedência

mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE HORÁRIO**

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

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ÔNIBUS**

Em caso de greve do transporte coletivo, decorrentes, cabendo aos mesmos, todavia, envidar todos os esforços necessários para chegar ao local de trabalho, devendo comunicar ao empregador em caso de impossibilidade.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTES**

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

**Parágrafo Único** - Se abonará faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DAS FÉRIAS**

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

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames realizados quando da admissão ou demissão, ou outros momentos determinados em lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**

A mulher não poderá ser incumbida de limpeza externa das janelas dos prédios exceto das existentes no andar térreo e daquelas que possam ser alcançadas através de dispositivos apropriado sem necessidade de andaimes ou escadas.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias por prazo não superior a 10 (dez) dias no ano.

### **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à Entidade Sindical dos Empregados desde que solicitado, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, ou outro documento equivalente, contendo a relação de empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, não repassar a terceiros e se compromete a tratar os dados fornecidos de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

Conforme decisão de Assembleia Geral Extraordinária realizada em 19 de março de 2024, os empregadores deverão descontar de todos os seus empregados, beneficiados direta ou indiretamente pela Convenção Coletiva de Trabalho, **a contribuição assistencial referente a negociação coletiva do período 2024/2025, por empregado, UMA parcela, no valor de R\$. 75,00 (setenta e cinco reais), sendo o desconto efetuado na folha de pagamento do mês de setembro/2024.** Os empregadores deverão recolher os valores descontados dos trabalhadores, ao Sindicato profissional, respectivamente até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

a) A contribuição assistencial laboral deverá ser descontada de todos os empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, no valor acima estabelecido, conforme AGE;

b) O recolhimento da contribuição assistencial laboral deverá ser procedido pelas empresas através do pagamento de guia específica a ser emitida pelo sindicato profissional e encaminhada a cada empresa, que deverá preencher o valor e o número de empregados contribuintes;

c) Após o recolhimento da contribuição assistencial laboral, as empresas, no prazo de 10 (dez) dias após o recolhimento, deverão encaminhar cópia das respectivas guias ao sindicato profissional, acompanhada da relação nominativa dos empregados contribuintes e os valores individualmente recolhidos;

d) As empresas que descumprirem com o recolhimento da contribuição assistencial laboral dentro do prazo acima estabelecido, arcarão com o pagamento dos valores de seus empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, acrescidos da multa de 2% (dois por cento) incidente sobre o valor devido por empregado, podendo proceder ao desconto dos empregados, somente do valor da contribuição assistencial laboral;

e) O desconto da contribuição assistencial se faz na estrita necessidade da entidade sindical laboral a fomentar seus serviços sindicais, voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** Fica assegurado aos empregados não sindicalizados, o direito de oposição, que poderá ser exercido, e será aceito pelo sindicato, em até 10 (dez) dias a contar da data do registro da CCT no Ministério do Trabalho e Emprego, devendo ser manifestado por escrito pelos empregados, através de comparecimento pessoal na sede do sindicato;

- a) Nos municípios onde não houver sede ou subsede, o direito de oposição poderá ser manifestado através do envio de correspondência ao sindicato, com Aviso de Recebimento (AR), no mesmo prazo fixado no parágrafo primeiro.
- b) A manifestação do direito de oposição à referida contribuição deverá ser respeitada em relação às contribuições cobradas a partir da data do comparecimento do interessado no sindicato manifestando tal direito, caso assim opte o interessado.
- c) O empregado interessado, após a manifestação do direito de oposição perante o sindicato, comunicará o empregador, para que este proceda a exclusão dos descontos de sua folha de pagamento, sob pena de não devolução dos valores descontados.
- d) a manifestação do direito de oposição será feita em 02 (duas) vias, sendo uma devolvida pelo sindicato ao trabalhador devidamente protocolada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto da contribuição assistencial, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados, cabendo a decisão da oposição individual e exclusivamente ao empregado; Os que descumprirem esta determinação serão responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas, civis e criminais cabíveis.

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPRESAS FALIDAS E CONCORDATARIAS**

As empresas concordatárias e a massa falida que continuar a operar, as empresas em regime de recuperação judicial e extra judicial, e as que comprovarem dificuldade econômicas poderão, previamente, negociar com a entidade sindical dos Empregados condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDOS COLETIVOS**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Profissional e as empresas, para a adoção do sistema de compensação de horas trabalhadas denominado banco de horas.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RENEGOCIAÇÃO**

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação à cláusula 03.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CATEGORIA REPRESENTADA

O presente instrumento coletivo abrange somente a categoria de **EMPREGADOS EM LAVANDERIAS, CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES, CASA DE DIVERSÕES, BAILARINAS E DANÇARINAS, LUSTRADORES DE CALÇADOS**, que mantenham vínculo empregatício com as empresas e empregadores **INORGANIZADOS EM SINDICATOS** e cuja atividade econômica seja representada pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Paraná, conforme autorização do art. 611, §2º da CLT.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DESCUMPRIMENTO

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a meio salário mínimo vigente, que reverterá em favor da parte prejudicada, sejam os empregados, sejam as entidades convenentes.

}

**ROSICLER MARIA TORQUATO**  
**PRESIDENTE**  
**SIND EMP C V L ADM IMOV TURISMO LAVAN SIM CTBA E REGIAO**

**ARI FARIA BITTENCOURT**  
**VICE-PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO PARANA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA AGE**

[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>.