# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014
## Empregados em Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares
## Data Base - MAIO

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si ajustam de um lado, como representante dos empregadores, o **SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA**, CNPJ: 78.029.774/0001-32, estabelecido a Rua Piauí, 211 – 2. andar – sala 23 na cidade de Londrina – Paraná, por seu Diretor-Presidente o Sr. Janilson Guilhen Gomes – CPF: 199.015.939-72 e, de outro lado, representando os empregados, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA**, CNPJ 78.636.057/0001-79, estabelecido a Rua Piauí, 211, 8.andar – sala 82, Londrina – Paraná, neste ato representado por seu Diretor-Presidente o Sr. Luiz Carlos Garcia Duenha – CPF: 362.262.549-04, ambos devidamente autorizados pelas suas respectivas Assembléias Gerais, têm justo e contratado a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a se reger pelas cláusulas seguintes:

**01 – VIGÊNCIA –** Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá a vigência de 12 (doze) meses, de 01 de Maio de 2013 à 30 de Abril de 2014.

**1.1 – BASE TERRITORIAL –** Aplica-se a presente Convenção nos seguintes municípios: **Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Apucarana, Arapongas, Arapuã, Ariranha do Ivaí, Assaí, Astorga, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Bela Vista do Paraíso, Boa Ventura de São Roque, Bom Sucesso, Borrazópolis, Cafeara, Califórnia, Cambará, Cambé, Cambira, Cândido de Abreu, Carlópolis, Centenário do Sul, Congonhinhas, Conselheiro Mairinck, Cornélio Procópio, Cruzmaltina, Faxinal, Florestópolis, Godoy Moreira, Grandes Rios, Guapirama, Guaraci, Ibaiti, Ibiporã, Itaguajé, Itambaracá, Ivaiporã, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Japira, Jardim Alegre, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiaí do Sul, Kaloré, Leópolis, Lidianópolis, Londrina, Lunardelli, Lupionópolis, Manoel Ribas, Marilândia do Sul, Marumbi, Mato Rico, Mauá da Serra, Miraselva, Munhoz de Melo, Nossa Senhora das Graças, Nova América da Colina, Nova Fátima, Nova Santa Bárbara, Nova Tebas, Novo Itacolomi, Pinhalão, Pitanga, Pitangueiras, Porecatu, Prado Ferreira, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Ribeirão Claro, Ribeirão do Pinhal, Rio Bom, Rio Branco do Ivaí, Rolândia, Rosário do Ivaí, Sabáudia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santa Cecília do Pavão, Santa Inês, Santa Mariana, Santana do Itararé, Santo Antônio da Platina, Santo Antônio do Paraíso, Santo Inácio, São Jerônimo da Serra, São João do Ivaí, São José da Boa Vista, Santa Maria do Oeste, São Pedro do Ivaí, São Sebastião da Amoreira, Sertaneja, Sertanópolis, Siqueira Campos, Tamarana, Tomazina, Uraí e Wenceslau Braz.**

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR

**02 - DO SALÁRIO:**

**2.1** Será concedido para a categoria profissional a título de reajuste Salarial o índice de **9,00% (nove por cento)** por livre negociação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**: Aos empregados admitidos após 1º de Maio de 2012 será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

| MÊS | ÍNDICE REAJUSTE | MÊS | ÍNDICE REAJUSTE |
|---|---|---|---|
| MAIO/12 | 9,00% | NOVEMBRO/12 | 4,50% |
| JUNHO/12 | 8,25% | DEZEMBRO/12 | 3,75% |
| JULHO/12 | 7,50% | JANEIRO/13 | 3,00% |
| AGOSTO/12 | 6,75% | FEVEREIRO/13 | 2,25% |
| SETEMBRO/12 | 6,00% | MARÇO/13 | 1,50% |
| OUTUBRO/12 | 5,25% | ABRIL/13 | 0,75% |

**2.2 –** Fica garantido aos integrantes da categoria o **PISO MÍNIMO DE INGRESSO, estabelecido pelas partes em R$ 851,00 (Oitocentos e cinquenta e um reais), com vigência a partir de 1º de Maio de 2013.**

**2.3 – PRÊMIO ASSIDUIDADE** – Assegura aos empregados Prêmio Assiduidade **no percentual de 6% (seis por cento)** mensal para aqueles que não tenham faltas respeitando as contidas no Artigo 473 da CLT, Lei 605/49 e Lei 8.213/91.

**2.4 – ANUÊNIO** - Fica assegurado aos empregados um adicional de tempo de serviço a 1% (um por cento) por ano de serviço prestado à mesma empresa a partir de 01 de Maio de 1.986.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os empregados admitidos a partir de 1º de Maio de 2005, perceberão adicional de tempo de serviço a 1% (um por cento) por ano de serviço prestado à mesma empresa, limitado ao máximo de 15 (quinze) anos. 15% – (quinze por cento).

**2.5 – ADICIONAL NOTURNO** - À hora noturna terá adicional de **30% (trinta por cento)**, a partir das 22h: 00 min (vinte e duas) até ás 05h: 00 min (cinco) horas da manhã.

**2.6 – ADIANTAMENTO SALARIAL –** Os empregadores poderão conceder **vales equivalentes a 40% (quarenta por cento)** da remuneração a que tiver direito o empregado no mês, **até o 15º (décimo quinto)** dia anterior à data fixada para o pagamento.

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014
## Empregados em Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares
## Data Base - MAIO

**03 - DO TRABALHO:**

**3.1 PRORROGAÇÃO DE HORÁRIOS -** Fica vedada à prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela citada prorrogação.

**3.2 ESTUDANTES -** Abono de faltas aos empregados estudantes ou vestibulandos, quando comprovarem a prestação de exames.

**3.3 ESTABILIDADE À GESTANTE -** É concedida estabilidade provisória à gestante, desde o início da gravidez até (60) sessenta dias após o término da licença previdenciária, desde que o empregador tenha conhecimento da gravidez através de atestado médico entregue contra recibo, até a data da formalização da rescisão do contrato, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa. Na falta do contra-recibo, a gestante poderá valer-se de outro meio de prova em direito admitido, para comprovação do conhecimento de seu estado gravídico pelo empregador.

**3.4 - ESTABILIDADE APÓS TRATAMENTO DE SAÚDE -** O segurado que sofrer acidente de trabalho tem garantia pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio doença acidentário.

**3.5 – FÉRIAS -** Na cessação do contrato de trabalho mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais a base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias, será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do Artigo 144 da CLT.

**3.6 – DESCANSO SEMANAL -** Fica estabelecido que o descanso semanal remunerado recaia, pelo menos uma vez por mês, em domingos para os empregados.

**3.7 – INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO -** Os horários para refeição e descanso poderão exceder a duas horas, desde que respeitados os preceitos do art. 71 da CLT.

**3.8 – ATESTADOS MÉDICOS -** Fica convencionado que os atestados médicos passados por médicos e dentistas das Clínicas com que o Sindicato dos Empregados mantém convênio, terá validade para justificar faltas por motivo de enfermidade perante os empregadores, salvo se estes mantiverem convênio próprio com empresas prestadoras de serviços médicos.

**3.9 – MENSALIDADES SINDICAL -** Em atenção ao que preceitua o art. 545 da CLT as empresas descontarão de seus empregados as mensalidades devidas à Entidade Sindical, desde que autorizadas por escrito, descontos estes a serem efetuados em folha de pagamento.

**3.10 – EXAME OCUPACIONAL -** Os exames médicos realizados quando da admissão e outros momentos determinados por Lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

**3.11 – ESTABILIDADE DO SERVIÇO MILITAR** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado convocado para o Serviço Militar, a partir da efetiva convocação até 60 (sessenta) dias após o término do Serviço Militar.

**3.12 – ESTABILIDADE APOSENTADORIA -** O empregado que esteja com 12 (doze) meses faltando para sua aposentadoria só poderá ser demitido por justa causa ou por extinção da empresa.

**3.13 – FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES E LANCHES -** Quando fornecido pelo empregador, gratuitamente lanches e refeições para o Empregado, fica expressamente estipulado que este benefício não será compreendido no salário, para os efeitos do artigo. 458 da CLT.

**3.14 – BANCO DE HORAS –** A jornada de trabalho será de 44h00 min (quarenta e quatro) horas semanais, independentemente da jornada de trabalho diária, sendo que a diminuição da carga horária diária em determinado dia ou seu aumento serão compensados posteriormente, desde que sejam dentro de 120 (cento e vinte) dias.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As horas além da jornada semanal de **44h: 00 min (quarenta e quatro) horas**, não compensadas no prazo de 120 (cento e vinte) dias serão tidas como extras.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR

**3.15 – TAXA DE SERVIÇO (10%)** - As empresas que adotarem o sistema de cobrança da **TAXA DE SERVIÇO DE 10% (DEZ POR CENTO)** farão nas seguintes condições:

**a)** As empresas que adotarem a cobrança da Taxa de Serviço nas notas de despesas de seus clientes, somente poderão fazê-lo, mediante o Acordo Coletivo com seus empregados e entregarão cópia ao Sindicato dos empregados para o registro;

**b)** Anotará nas CTPS dos empregados expressamente esta condição, conforme determina o **Artigo 457 da CLT e a Lei 16.787 de 11/01/2011;**

**c)** Fica ajustado entre as partes que a cobrança da **TAXA DE SERVIÇO DE 10% (DEZ POR CENTO)** é facultada, podendo as empresas optar ou não pelo sistema.

**04 - DAS OBRIGAÇÕES DOS CONVENENTES:**

**4.1 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Obrigatoriedade de fornecimento pelas empresas aos empregados de comprovante de pagamento (holerites) ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados.

**4.2 ANOTAÇÃO DE CTPS** - Obrigatoriedade de anotação em Carteira de Trabalho do salário reajustado e dos percentuais de comissão.

**4.3 UNIFORMES** - Obrigatoriedade das empresas fornecerem uniformes gratuitamente, quando exigido o seu uso.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Fica expressamente vedado quaisquer descontos nos salários dos empregados de parcelas referentes a uniformes exigidos, ficando os infratores obrigados ao pagamento de multa equivalente ao dobro do desconto efetuado, que reverterá em favor da parte prejudicada.

**4.4 PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS** - Fica estabelecida à obrigatoriedade de o empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na CTPS, no prazo do artigo 477 da CLT.

**4.5 RENEGOCIAÇÃO** - Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho ou de salário dos empregados, a qualquer título, haverá renegociação das cláusulas deste instrumento.

**4.6 CRECHES** - Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênio com creches, para guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, de acordo com o Parágrafo 1º do Inciso IV, do art. 389 da CLT.

**4.7 AVISO PRÉVIO** - Durante o prazo de Aviso Prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, horário ou qualquer outra alteração sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio e verbas rescisórias.

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

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

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

**Parágrafo Terceiro** - O tempo do aviso-prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, será indenizado.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR

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

**4.8 LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL:** Fica garantido aos membros da Diretoria do Sindicato, a ausência ao serviço, para participarem em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença, que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, por um prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

**4.9 FORUM COMPETENTE -** As partes convenientes pela presente Convenção estabelecem como competente a Justiça do Trabalho para processar as ações de descumprimento, visando à cobrança de Taxa Negocial, Contribuição Sindical e Confederativa e matéria relativa ao descumprimento das cláusulas convencionais, independentemente das condições de associado ou não pelos empregados e empregadores.

**4.10 – RESCISÃO DE CONTRATO – PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO:** O prazo para pagamento integral das verbas rescisórias será o previsto no artigo 477 da CLT, sob pena de pagamento de multa de 5% (cinco por cento) do valor devido, independentemente da multa prevista em Lei.

**Parágrafo Primeiro:** Documentos para Rescisão: Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente as vias da quitação da rescisão do contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de 01 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

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

**I**. Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em (cinco) vias;
**II**. Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
**III**. Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão;
**IV.** Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
**V.** 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;
**VI**. Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do Artigo 18 da Lei nº. 8.036, de 11 de maio 1990, e do Artigo 1a da Lei Complementar nº. 110, de 29 de junho de 2001;
**VII.** Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
**VIII.** Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas às formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;
**IX.** Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
**X.** Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e
**XI.** Prova bancária de quitação, com extrato bancário comprovando o depósito, quando for o caso.
**XII.** Conectividade Social feita junto a Caixa Econômica federal (Número Chave).
**XIII**. Emissão obrigatória do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), conforme IN INSS/DC 96/2003 e 118/2005 e Lei 8.213/91.
**XIV**. Justificativa firmada pelo empregador do motivo da Justa Causa quando for o caso ou Boletim de Ocorrência.

**Parágrafo Quarto:** No demonstrativo da média de horas extras habituais, será computado o

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR

reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do Artigo 7º da Lei n" 605, de 5 de janeiro de 1949.

**4.11 – RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**: Quando homologadas fora do Sindicato, o empregador comunicará por escrito, com antecedência de no mínimo três dias a entidade representativa dos empregados.

**4.12 – DESCONTOS NÃO AUTORIZADOS** Fica vedado às empresas descontarem de seus empregados recepcionistas, caixas, tesoureiros e outros que manipulem valores das empresas, as importâncias pagas em cheques que venham a serem devolvidas por insuficiência de fundos, recolhidos por estes, desde que o empregado tenha obedecido as normas da empresa no tocante a esses recolhimentos, que deverão ser postos por escrito.

**4.13 – FGTS –** Assegurar que os trabalhadores fiquem com direito nas rescisões de Contrato de Trabalho por tempo indeterminado, em que não houve opção pelo FGTS, de iniciativa ou imotivadas pelo empregador o recebimento de 1/12 (um doze avos), por mês de serviço na empresa, mesmo que não complete os doze meses de serviço, desde que tenha havido o recolhimento pelo Decreto-Lei 66.819/70.

**4.14 – AUXÍLIO FUNERAL -** Em caso de morte de empregado, a empresa concederá um AUXILIO FUNERAL equivalente a 02 (dois) Pisos Salarial da categoria.

**4.15 - ESCALA DE FOLGAS -** Os empregadores deverão dar ciência da escala de folgas com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas.

## 05 - DAS OBRIGAÇÕES FINANCEIRAS DAS EMPRESAS:

**5.1** Em Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia 19 de Abril de 2013 e publicada no Jornal Folha de Londrina do dia 16 de Abril de 2013 – Página 20, foi aprovado o valor de R$ 110,00 (Cento e dez reais) a **TAXA MÍNIMA** por empresa, acrescido de R$ 12,00 (doze reais) por empregado, com vencimento até 31/05/2013, a Primeira parcela da **TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** e em R$ 95,00 (Noventa e cinco reais), acrescido de R$ 12,00 (doze reais) por empregado, com vencimento até o dia 31/08/2013 a **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA.**

Quanto a Segunda parcela da **TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**, será recolhida em data de 30/11/2013 com valores a serem determinados pela Assembléia convocada especialmente para este fim.

**5.2** Será obrigatório o envio da segunda via da Guia de Recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial à entidade até 30 (trinta) dias após o seu vencimento. Para a comprovação do cumprimento na cláusula 5.1 farão prova em juízo, a guia de recolhimento acompanhada da folha de pagamento ou contracheque dos meses de Maio e Novembro e para as empresas que não possuírem empregados, a declaração cadastral do Ministério do Trabalho relativo aos meses de vencimentos das respectivas parcelas.

**5.3 ATRASO DOS RECOLHIMENTOS -** O atraso nos recolhimentos das respectivas Taxa Negocial e Contribuição Confederativa, constantes, das cláusulas anteriores, sujeitará à empresa inadimplente a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do total a recolher, bem como juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, acrescido de correção monetária.

## 06 – CATEGORIAS ABRANGIDAS:

**6.1** As empresas obrigadas à observância da presente Convenção Coletiva de Trabalho são as seguintes: **APART-HOTÉIS, BARES, BARES DANÇANTES, BOATES, BOMBONIERES, BOTEQUINS, BUFFETS, BUFFETS DE CAFÉ COLONIAL, CABARÉS, CHOPERIAS, CALDO-DE-CANA, CAFÉS, CANTINAS, CARRINHOS DE CACHORRO QUENTE, CARRINHOS DE AGUA DE COCO E PIPOCA, CASAS DE CARNES ASSADAS, CASAS DE CHÁS, CASAS DE CÔMODOS, CASAS DE LANCHES, CHURRASCARIAS, CONFEITARIAS, DOCERIAS, DORMITÓRIOS, DRIVENS, ESTÂNCIAS, FLAT, FAST-FOOD, HOTÉIS, HOTÉIS-FAZENDAS, HOSPEDARIAS, LANCHONETES, LEITERIAS, MOTÉIS, PASTELARIAS, PENSÕES, PIZZARIAS, POUSADAS, RESORTS, RESTAURANTES, ROTISSERIES, SALSICHARIAS, SERV-CAR, SORVETERIAS, TAXI-GIRLS, TRAILERS DE LANCHES, EMPRESAS DE HOSPEDAGEM EM GERAL, EMPRESAS QUE VENDAM BEBIDAS ALCOÓLICAS OU EMPRESAS QUE COMERCIALIZAM ALIMENTAÇÃO PREPARADAS EM GERAL AO CONSUMIDOR NO VAREJO. TAMBÉM FAZEM PARTE DA PRESENTE, OS ESTABELECIMENTOS EM REGIME DE ECONOMATO, BEM ASSIM, AQUELES LOCALIZADOS NAS**

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR

**DEPENDÊNCIAS OU ANEXOS A OUTROS PERTENCENTES A CATEGORIAS DIVERSAS.**

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa que exercer mais de uma atividade econômica e que dentre elas exista alguma relacionada nesta Convenção, ficará obrigada a cumprir todas as cláusulas da presente Convenção.

**6.2 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA -** Fica instituída a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia prevista no Artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CCT, conforme redação dada pela Lei nº. 9, 958, de 12/01/2000, composta de 03 (três) representantes dos Empregadores, 03 (três) representantes dos trabalhadores, sendo 01 (um titular) e 02 (dois) suplentes, com o objetivo de buscar a Conciliação de Conflitos Individuais de Trabalho, envolvendo integrantes da categoria profissional representada pelo **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA** e os integrantes da categoria econômica representada pelo **SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA.**

**6.3 – DA OBRIGATORIEDADE DAS EMPRESAS:**

Conforme deliberado em Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 19 de Abril de 2013 e publicada no Jornal Folha de Londrina no dia 16 de Abril de 2013 – Página 20, ficam as empresas obrigadas ao recolhimento no percentual de 2% (dois por cento), que será pago mensalmente sobre a folha de pagamento das empresas e repassado ao sindicato patronal diretamente pelas empresas até o dia dez do mês subseqüente, conforme enquadramento sindical no 5º Grupo da CLT – Turismo e Hospitalidade, para a formação e qualificação da mão-de-obra do segmento.

**6.4 - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS:** As empresas ficam obrigadas a encaminharem a Entidade Profissional uma cópia de sua **RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES** SOCIAIS ou outro documento equivalente contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente.

**Parágrafo Único** – Fica obrigada a Entidade Sindical Profissional a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR

**07 - INADIMPLÊNCIA E PENALIDADE**

**7.1 DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS -** Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas, fica o empregador obrigado ao pagamento de multa de um piso salarial da categoria, vigente na data da violação, em favor do funcionário prejudicado. Tal penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente da outorga de mandato.

**08 - SUBSTITUTO PROCESSUAL -** Ficam deferidos aos Sindicatos convenientes, poderes para ajuizar Ação de cumprimento, na qualidade de substituto processual sem que para tanto necessite de outorga de procuração pelos interessados. Fica aqui autorizado o Sindicato representar em ações de cumprimento, todos os componentes da categoria, associado ou não, independentemente de procuração.

**09 - DIFERENÇAS SALARIAIS -** Ficam os empregadores obrigados a efetuar o pagamento das diferenças salariais(salário e demais verbas) até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao que ficou definido o reajuste.

**10- CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS –** Em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 11 de Março de 2013 e Publicada no Jornal Folha de Londrina - Edição do dia 27 de Fevereiro de 2013 – Página 09 e conforme Artigo 513 – Letra "e" da CLT, fica estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho que as empresas deverão efetuar o desconto em folha de pagamento da Contribuição Negocial dos Empregados em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA,** no valor equivalente a 12% (doze por cento) sobre a remuneração, dividido em duas parcelas de 6% (seis por cento), sendo a primeira parcela sobre a remuneração do mês de Maio de 2013 e recolhida até o dia 10 de Junho de 2013 e a segunda parcela sobre a remuneração do mês de Novembro de 2013 e recolhida até o dia 10 de Dezembro de 2013, limitado até o valor de R$ 95,00 (Noventa e cinco reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica estabelecido o prazo de 30 (trinta) dias após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho, para os integrantes da categoria fazerem oposição quanto

à referida contribuição. Findo o prazo fica preclusa qualquer manifestação, conforme Termo de Ajuste de Conduta firmado com o MPT – Ministério Público do Trabalho;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, tanto aqueles que trabalham no Município de Londrina, bem como aqueles de outros municípios abrangidos pela jurisdição do Sindicato Profissional signatário, a oposição deverá ser feita por escrito de próprio punho e entregue pessoalmente ou por terceiros na Sede do Sindicato Profissional; bem como poderá ser enviada por correios. Com relação ao empregado não alfabetizado, este poderá firmar a rogo a carta de oposição e utilizar-se dos mesmos meios para conhecimento do Sindicato Profissional.

**11 – AUSÊNCIAS LEGAIS**: Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos:

A) **03** dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento para o titular.(CLT);

B) **02** dias no caso de falecimento de cônjuge, descendentes e ascendentes, irmão(ã), mais o dia da ocorrência do fato(CLT);

C) Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando(CLT);

D) **05** dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade, conforme CF/88);

E) Abono das faltas, de Acordo com o **ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei Nº. 8.069 de 13/07/1990**, em vista da medida que elegem como princípio fundamental da criança e proteção integral incumbido pelos pais, igualmente, os deveres impostos nos artigos I.635 e I.636 do Código Civil, o empregado, pai, mãe ou responsável legal poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período até 15 (quinze) dias mensal, para acompanhar e cuidar de filho menor de até 16 (dezesseis) anos, no caso de internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.

F) Em caso de aborto, comprovado por atestado médico oficial, conforme **Decreto nº. 3.668 de 23/11/2000**, a mulher terá um repouso remunerado de 15 (quinze) dias remunerados, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

**12 - DIAS DE REPOUSOS E FERIADOS:** O trabalho realizado nos dias destinados ao descanso (Domingos e feriados) terá a compensação no mesmo mês. Não compensados, serão remunerados em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

**Parágrafo Único** – Para efeitos da presente cláusula são considerados feriados os dias fixados em Lei Federal, Estadual e Municipal.

**13 – DO FÔRO COMPETENTE:**

Fica eleita a justiça do Trabalho, através de sua junta de Conciliação e Julgamento ou órgão que a representa, como foro, para dirimir todas as controvérsias sobre a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, seja de interpretação, seja por descumprimento.

Por estarem justos e acertados, firmam a presente Convenção em 04 (quatro) vias de igual teor e valor.

**Londrina – PR, 24 de Maio de 2013.**

**SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA.**
**JANILSON GUILHEN GOMES**
**CPF: 199.015.939-72**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA**
**LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA**
**CPF: 362.262.549-04**

A Autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na internet, no endereço http://www.mte.gov.br/mediador.

SRTE/PR