# AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMI

11 JUL. 2017

LOND/SRTE-PR

46293.003595/2017-64

# REQUERIMENTO DE REGISTRO DE ACORDO COLE

## Nº DA SOLICITAÇÃO: MR043314/2017

**SINDICATO DOS EMPREG.COM.HOTELEIRO E SIMILIARES DE LOND,** CNPJ n. **78.636.057/0001-79**, localizado(a) à Rua Piauí, 211, 211, Sala 82, Centro, Londrina/PR, CEP 86010-907, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA, CPF n. 362.262.549-04, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 15/05/2017 no município de Londrina/PR;

E

MITRA DIOCESANA DE APUCARANA, CNPJ n. 75.283.564/0001-88, localizado(a) à Rua José Miskowski, 240, Vila Residencial Malibu, Apucarana/PR, CEP 86812-285, representado(a), neste ato, por seu(s) PROCURADOR(ES), Sr(a). RAFAEL RABELO, CPF n. 048.416.419-80

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO transmitido ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR043314/2017, na data de 07/07/2017, às 10:03.

_____, 07 de julho de 2017.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA

Luiz Carlos Garcia Duenha
Presidente

LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA
Presidente
**SINDICATO DOS EMPREG.COM.HOTELEIRO E SIMILIARES DE LOND**

RAFAEL RABELO
Procurador
**MITRA DIOCESANA DE APUCARANA**

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017_2018, FIRMADO ENTRE O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIÃO,E A MITRA DIOCESANA DE APUCARANA.**

4

Pelo presente instrumento, de um lado, representando os empregados e devidamente autorizados pelos mesmos, em assembleia realizada no dia 20 (VINTE) de Março de 2017, *SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIÃO*, inscrito no CNPJ sob nº. 78.636.057/0001-79 – Código Sindical Nº. 020.232.884.74-3, com sede na Rua Piauí, nº. 211, 8º Andar – Sala 82 – Fone: (43)3323-0155, Centro, nesta cidade de Londrina, Estado do Paraná, através de seu Presidente o **Sr. LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA**, brasileiro, casado, dirigente sindical, portador do CPF sob nº. 362.262.549-04, residente e domiciliado nesta cidade, e do outro lado representando a **MITRA DIOCESANA DE APUCARANA**, inscrito no CNPJ sob nº. 75.283.564/0001-88, **com sede na, nº 1.623 , Rua José Miskowski, 240, CEP.: 86812-285,** nesta cidade de Apucarana, Estado do Paraná, através de seu Procurador legalmente constituído, por Procuração Pública registrada no 1º Serviço Notarial de Apucarana, Livro n.º 0396-P, Folha n.º 077, Pe. RAFAEL RABELO, brasileiro, solteiro, religioso, RG 9.415.381-6, CPF 048.416.419-80, residente e domiciliado na Rua Dom Romeu Alberti, n.º 50, Vila Nova, CEP 86800-970, Apucarana – Pr, firmam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, nos termos do artigo 611, § 1º da CLT, e os artigos 7º, XXVI e 8º, VI da CF/88, estabelecendo as condições contidas nas cláusulas que seguem:

**CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGENCIA** – Este Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, iniciando a partir de 1º de junho de 2017 até 31 de maio de 2018.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA** – Este Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os trabalhadores de Paróquias pertencentes à Mitra Diocesana de Apucarana e demais municípios a seguir mencionados: **ARAPONGAS, APUCARANA, ASTORGA, ARAPUÃ, ARIRANHA DO IVAÍ, BORRAZÓPOLIS, CAFEARA, CALIFORNIA, CAMBIRA, CRUZMALTINA, FAXINAL, GODOY MOREIRA, GRANDES RIOS, GUARACI, ITAGUAJÉ, IVAIPORÃ, JARDIM ALEGRE, LIDIANÓPOLIS, LUNARDELI, MARILÂNDIA DO SUL, MAUÁ DA SERRA, MUNHOZ DE MELLO, NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS, NOVO ITACOLOMI, PITANGUEIRAS, RIO BOM, SABAUDIA, SANTA INÊS, SANTO INÁCIO E SÃO JOÃO DO IVAÍ.**

**CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL** – Fica assegurado a partir de 1º de junho de 2017 aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, o reajuste salarial de **10% (dez por cento);**

**Parágrafo Primeiro:** Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2016, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao mês de admissão, conforme tabela abaixo:

| MÊS | ÍNDICE | MÊS | ÍNDICE |
|---|---|---|---|
| Junho/16 | 10,00% | Dezembro/16 | 5,0005% |
| Julho/16 | 09,1674% | Janeiro/17 | 4,1670% |
| Agosto/16 | 08,3340% | Fevereiro/17 | 3,3336% |
| Setembro/16 | 7,5006% | Março/17 | 2,5002% |
| Outubro/16 | 6,6672% | Abril/17 | 1,6668% |
| Novembro/16 | 5,8338% | Maio/17 | 0,8334% |
| | | | |

**Parágrafo Segundo:** A correção salarial ora estabelecida compensa a todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador desde junho de 2016. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção,

transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade;

**CLÁUSULA QUARTA – PISO SALARIAL MÍNIMO** – Assegura-se a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, a partir de 1º de junho de 2017, os seguintes pisos salariais:

**A) Aos empregados que exerçam com habitualidade atividades em COPA, COZINHA, FAXINEIRA(o), VIGIA, GUARDA, GERO-SISTER(cuidador de idosos), JARDINEIRO, OFFICE-BOYS, PORTEIROS e ZELADOR (a), ATENDENTE BALCONISTA E SACRISTÃO.....R$ 1.414,00..... (Hum mil, quatrocentos e quatorze reais);**

**B) Aos empregados que exerçam suas atividades em ESCRITURÁRIO (a), OPERADOR DE SOM .....R$ 1.605,00..... (Hum mil,seiscentos e cinco reais);**

**C) Aos empregados que exerçam suas atividades em AUXILIAR DE ESCRITÓRIO.....R$ 1.506,00..... (Hum mil, quinhentos e seis reais);**

**D) Aos empregados que exerçam suas atividades em AGENTE DE AÇÃO SOCIAL.....R$ 2.420,00..... (Dois mil quatrocentos e vinte reais);**

**E) Aos empregados que exerçam suas atividades em AUXILIAR ADMINISTRATIVO.....R$ 1.724,80..... (Hum mil, setecentos vinte e quatro reais e oitenta centavos);**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica assegurado no presente Acordo, a garantia mínima para o Piso Salarial da categoria de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-mínimo, caso venha a ultrapassar o piso.

**CLÁUSULA QUINTA – ANUÊNIO** - Fica convencionado que a partir de 01 de Junho de 2013 a **MITRA DIOCESANA DE APUCARANA** implantará o Anuênio no percentual de **2%** (dois por cento) aos empregados que completarem 01(um) ano na data da implantação, limitado a 07(sete) anos.

**CLÁUSULA SEXTA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS** - Fica estabelecido no presente Acordo Coletivo 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, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIÃO**, 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 Junho de 2017 e recolhida até o dia 10 de Julho de 2017 e a segunda parcela sobre a remuneração do mês de Dezembro de 2017 e recolhida até o dia 10 de Janeiro de 2018, limitado até o valor de R$ 120,00 (Cento e VINTE reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica estabelecido o prazo de 30 (trinta) dias após o registro deste Acordo Coletivo 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 a Procuradoria Regional 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.

**CLÁUSULA SÉTIMA – COMPENSAÇÃO DE UM DOMINGO** – Na superveniência de ocorrer trabalho em um dos domingos de que cogita a cláusula 28 do Texto Convencional, fica assegurado ao empregado o respectivo descanso compensatório dentro de 15 (quinze) dias a contar da ocorrência do labor, mediante homologação do Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não havendo a compensação do domingo trabalhado de que trata o caput da presente cláusula, o mencionado dia laborado, será pago de forma dobrada.

**CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO:** O serviço executado a partir das 22h00mim até o final da jornada terá um adicional de **30% (trinta por cento)**, considerado como adicional noturno.

**CLÁUSULA NONA - DO AVISO PRÉVIO/ALTERAÇÃO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO:** 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** - Os empregados com fração superior a 12 (doze meses farão jus ao acréscimo de 03 (três) dias, conforme Lei 12.506/11.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No Caso De Aviso Prévio, Aplica-se A Súmula Nº. 380 Do Tribunal Superior Do Trabalho Ou Instrução Normativa Nº 04 Do MTE.

**CLÁUSULA DÉCIMA - AVISO PRÉVIO:** 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 ano | 33 dias | 12 anos | 66 dias |
| 02 anos | 36 dias | 13 anos | 69 dias |
| 03 anos | 39 dias | 14 anos | 72 dias |
| 04 anos | 42 dias | 15 anos | 75 dias |
| 05 anos | 45 dias | 16 anos | 78 dias |
| 06 anos | 48 dias | 17 anos | 81 dias |
| 07 anos | 51 dias | 18 anos | 84 dias |
| 08 anos | 54 dias | 19 anos | 87 dias |
| 09 anos | 57 dias | 20 anos | 90 dias |
| 10 anos | 60 dias | | |

**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 no prazo legal do art. 477 da CLT.

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

**Parágrafo Terceiro** – 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura dos empregados deverá ser sobreposta à data.

**Parágrafo Primeiro:** Fica convencionado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com o prazo mínimo de 30 (trinta) dias, e no máximo de 90(noventa dias) ,e não podendo ser celebrado na readmissão.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE:** Os empregadores fornecerão Vale-transporte gratuito aos seus empregados, até o último dia do mês anterior ao que se referir o benefício, não se caracterizando neste caso em salário "in natura", não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

**Parágrafo Primeiro - AUXÍLIO TRANSPORTE** – Fica facultado aos empregadores a conceder aos empregados que se utilizarem de transporte próprio, pactuados por escrito com os empregadores, auxílio-transporte no valor de **R$ 254,88 (Duzentos E CINQUENTA E QUATRO REAIS E OITENTA E OITO CENTAVOS)** mensais, quando estes utilizarem como meio de transporte veículos autos motores próprio.

**Parágrafo segundo** – quando o empregado trabalhar meio período receberá o valor de R$ 127,44- cento vinte rais e quarenta e quatro centavos.

**Parágrafo terceiro -** O referido benefício será obrigatório a sua concessão nos locais em que não possuam transporte público regular, não se caracterizando neste caso em salário "in natura", não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, não havendo desconto dos salários dos empregados beneficiados.

**Parágrafo quarto** – Os empregados para fazer jus ao recebimento do beneficio deverá residir no mínimo 1 km de distancia do local de trabalho.

**CLÁUSULA DECIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO** – Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de (01) uma hora cada um.

**Parágrafo Único:** Quando exigir a saúde do filho, o período de seis (6) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

**CLÁUSULA DECIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS:** Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos:

**A) 06** dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento, para o titular, descendentes e ascendentes.
**B) 05** dias no caso de falecimento de cônjuge, descendentes e ascendentes, irmão(ã), mais o dia da ocorrência do fato;
**C) 02** dias no caso de falecimento de sogro (a);

**D)** **02** dias para obtenção de documentos legais(Exemplos: CNH, CPF, RG e outros) mediante a apresentação de declaração e/ou protocolos dos referidos órgãos competentes e para internamento hospitalar de cônjuge esposo(a).

**E)** Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando;

**F)** **05** dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade);

**G)** Abono das faltas, De acordo com o **ECA** - Estatuto da Criança e do Adolescente, em vista da medida que elegem como princípio fundamental da criança e proteção integral incumbido pelos pais, igualmente, os deveres impostos nos artigos 1.643 e 1.635 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**, para acompanhar e cuidar de filho menor de até 16 (dezesseis) anos, no caso de internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.

**H)** 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.

**I)** Abono das faltas de Acordo com o **Estatuto do Idoso – Lei Nº. 10.741 de 01/10/2003,** em vista da medida que elegem como princípio fundamental a proteção integral incumbido pelos responsáveis legais, que poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período até 15 (quinze) dias mensal, para acompanhar e cuidar de idoso(Pai,Mãe e Esposo(a)), no caso de consulta médica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.

**J)** Serão abonadas as faltas dos dias dos estudantes para realização de exames de ingresso em estabelecimentos de ensino superior, vestibulares e provas do Enem, ENAD, mediante a apresentação de documentos probatórios.

**CLÁUSULA DECIMA QUINTA – QUEBRA DE CAIXA:** Fica assegurado aos empregados caixas, tesoureiros e outras que manipulem exclusivamente valores, um acréscimo de **15% (quinze por cento)** no salário a título de quebra de caixa.

**CLÁUSULA DECIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO A PARTIR DE 11 (ONZE) MESES E 15 (QUINZE) DIAS:** Fica o empregador obrigado a proceder junto à entidade representativa dos empregados as homologações do Termo de Contrato de Trabalho de seus empregados, cuja duração exceder 11 meses e 15 dias de contrato de trabalho.

**CLÁUSULA DECIMA SETIMA - PROTEÇÃO A IGUALDADE:**

**a)** As empresas incentivarão e garantirão a participação das mulheres em cursos de formação profissional, treinamentos e requalificação, ministrados pelas empresas ou por outras entidades;

**b)** As empresas não admitirão discriminação de qualquer natureza, em especial ao que se refere a sexo, etnia, idade, estado civil, ter ou não filhos (as), tanto para admissão quanto para preenchimento de cargos;

**c)** Fica garantido recebimento de salário igual para trabalho de igual valor entre homens e mulheres conforme a Convenção 100 da OIT, bem como comissões, horas extras ou quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa.

na C.C.T 2017\2018.

**CLÁUSULA DECIMA OITAVA - CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS** – O presente Acordo não implica na renúncia de benefícios e condições mais favoráveis existentes ou que venham a serem concedidas, e que deverão ser mantidas,

**CLÁUSULA DECIMA NONA - SUPRESSÃO DAS HORAS EXTRAS\ ADICIONAL NOTURNO:** Na hipótese de supressão parcial ou integral das horas extras\ adicional noturno, deverão os empregadores observar o estabelecido no Enunciado da Súmula nº. 291 do Tribunal Superior do Trabalho que assim dispõe:

"A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão", mesmo quando da implantação do banco de horas.

**Parágrafo Único** – em caso de supressão das horas extras a indenização correspondente deverá ser paga ao empregado no mês subseqüente da data da supressão, sob pena da média das horas extras dos últimos 12 meses ser incorporada no salário do empregado.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA – TICKET-ALIMENTAÇÃO/CESTA BÁSICA:** O empregador fornecerá aos seus empregados mensalmente e a título gratuito, uma cesta básica no valor mínimo de **R$ 250,00 (Duzentos e cinquenta reais)**, devendo tal benefício ser fornecido obrigatoriamente por cartão alimentação. O referido benefício será concedido mesmo quando da suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, ou seja, (Licença Maternidade, Auxílio-doença ou Auxilio Acidentário) até 06 (seis) meses a partir da data do afastamento e inclusive no gozo de férias.

**Parágrafo Primeiro** – Aos empregados contratados exclusivamente em regime de Diarista ou Horista ou com carga horária inferior a 220 horas mensais, fará jus à cesta básica proporcionalmente a carga horária trabalhada, não podendo receber um valor inferior a **R$ 150,00 (Cento e cinquenta reais) mensais;**.

**Parágrafo Segundo** – O benefício acima descrito não caracterizará salário "in natura", não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado por quaisquer efeitos legais, devendo o empregador proceder à respectiva inscrição no **PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 doença de qualquer natureza.

**Parágrafo Primeiro** – A referida estabilidade aplica-se aos empregados que ficarem afastados por um período superior a 30 (trinta) dias, ou seja, encaminhados para perícia junto ao INSS.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DA GESTANTE:** Fica assegurada à empregada gestante, estabilidade provisória desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após a estabilidade prevista no Art. 10 letra B das Disposições Transitórias da Constituição Federal..

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

**Parágrafo Primeiro** – Para efeitos da presente cláusula será considerado feriado, além daqueles dias fixados em lei federal, estadual e municipal, a terça-feira de carnaval e dia de finados (02 de Novembro).

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS – REGIME PARCIAL:** Para os empregados contratados sob regime de tempo parcial, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

| JORNADA SEMANAL DE TRABALHO | DIAS CORRIDOS DE FÉRIAS | DIAS CORRIDOS DE FÉRIAS HAVENDO MAIS DE 7 FALTAS INJUSTIFICADAS |
|---|---|---|
| MAIS DE 22 HORAS ATÉ 25 HORAS | 18 | 9 |
| MAIS DE 20 HORAS ATÉ 22 HORAS | 16 | 8 |
| MAIS DE 15 HORAS ATÉ 20 HORAS | 14 | 7 |
| MAIS DE 10 HORAS ATÉ 15 HORAS | 12 | 6 |
| MAIS DE 5 HORAS ATÉ 10 HORAS | 10 | 5 |
| ATÉ 5 HORAS | 8 | 4 |

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE QUANDO DO RETORNO DAS FÉRIAS:** É vedada a despedida injustificada do trabalhador pelo período de 30 (trinta dias) dias contados de seu retorno das férias, não podendo ser concedido aviso-prévio neste período.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO TRABALHADOR DA CATEGORIA** – Fica instituído o Dia Nacional dos Trabalhadores em Entidades Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas (Igrejas, Paróquias e Mitras, Creches, Asilos, Orfanatos, Casas de Menores e Casas de Idosos) em 08 de Dezembro. Os empregados que, por força de suas funções necessitarem laborar neste dia, fará jus ao pagamento de horas extras em dobro (100%), não podendo haver compensação das mesmas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COBRANÇA DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E CONFEDERATIVA:** As partes convenentes, pela presente convenção, estabelecem como competente a Justiça do Trabalho para processar as ações de cumprimento, visando à cobrança de Contribuição Negocial, Contribuição Sindical e Confederativa e matéria relativa ao descumprimento das cláusulas convencionais, independente das condições de associado sindicalizado ou não, pelos empregados e empregadores.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA – NONA - RATIFICAÇÃO DAS CCTs -** Permanecem em vigor e ratificadas todas as cláusulas das Convenções Coletiva de Trabalho com vigência de 2016/2017 e 2017\2018, que não contrariem o disposto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESCUMPRIMENTO** – Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa equivalente a 1/2 (meio) salário-mínimo, devido à época e local da liquidação dos débitos, que reverterá em prol da parte prejudicada pela violação, sejam empregados, sejam as entidades sindicais signatárias do presente instrumento. Tal penalidade aqui prevista será devida por empregados reclamantes, e por cláusula infligida, podendo ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independente da outorga de mandato pelos empregados.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ZERAMENTO DO INPC ACUMULADO NA RESCISÃO CONTRATUAL** – Por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, o empregador deverá reajustar o salário do empregado pelo INPC acumulado do IBGE, até a data da efetiva baixa, independente do mês em que ocorrer a baixa.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – CÓPIA DE RAIS** – As entidades fornecerão ao Sindicato, cópia da RAIS (RELAÇÃO ANUAL DE SALÁRIOS) 30 dias após a entrega aos órgãos oficiais.

**CLAUSULA TRIGESIMA TERCEIRA – SEGURO** – Fica assegurado a partir de 1° de julho de 2017 aos empregados o direito de estarem segurados por ocorrência de morte, morte acidental, invalidez permanente total por acidente, invalidez parcial por acidente, invalidez permanente total por doença, assistência funeral, esta extensiva aos filhos de até 21 anos de idade, ou até 24 anos de idade comprovadamente na condição de estudante universitário, com as seguintes coberturas:

| COBERTURAS | TITULAR | CÔNJUGE |
|---|---|---|
| MORTE | R$ 16.000,00 | R$ 8.000,00 |
| INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR MORTE ACIDENTAL | R$ 16.000,00 | R$ 8.000,00 |
| INVALIDEZ PERMANTENTE TOTAL POR ACIDENTE | R$ 16.000,00 | R$ 8.000,00 |
| INVALIDEZ PERMANTENTE PARCIAL POR ACIDENTE até: | R$ 16.000,00 | R$ 8.000,00 |
| INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR DOENÇA | R$ 16.000,00 | Não tem |
| ASSISTÊNCIA FUNERAL, ESTA EXTENSIVA AOS FILHOS DE ATÉ 21 ANOS DE IDADE, OU ATÉ 24 ANOS DE IDADE COMPROVADAMENTE NA CONDIÇÃO DE ESTUDANTE UNIVERSITÁRIO no valor de até: | R$ 3.000,00 | R$ 3.000,00 |

**Parágrafo Primeiro**: 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 etc., devendo ser custeado integralmente pela empregadora a contar da contratação.

**Parágrafo Segundo:** 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 em atraso no pagamento do seguro.

**Parágrafo Terceiro:** Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados ou a inclusão dos admitidos a cada mês.

**Parágrafo Quarto:** fica concedido o prazo máximo de sessenta (60) dias, a contar da assinatura do presente, para a empregadora segurar todos os seus funcionários, salvo se o atraso ou a impossibilidade de segurar ocorrer por motivo fortuito ou culpa exclusiva do empregado.

**Parágrafo Quinto:** A Seguradora determina que:

**a)** o Grupo Segurável será constituído por todos os funcionários que constarem na GFIP – Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia e Tempo de Serviço e Informações da Previdência Social, que estejam em plena atividade profissional/laborativa, em boas condições de saúde;
**b)** não poderão participar do seguro os afastados na data do início da vigência da Apólice, que passarão a ter cobertura somente após o retorno a sua respectiva atividade laborativa. Para os segurados, admitidos no início do seguro e posteriormente afastados para tratamento de saúde em decorrência de doença, deverá haver recolhimento dos prêmios normalmente à seguradora;
**c)** não poderão participar do seguro os funcionários aposentados por Órgão de Previdência Oficial na data do início de vigência da Apólice ou que vierem a se aposentar no decorrer da vigência do seguro,

exceto os aposentados por tempo de serviço que estejam em plena atividade laborativa junto ao Estipulante e constem na GFIP ou no Contrato Social;

**d)** Descrição das garantias:

**I)** Morte (M): garante ao(s) Beneficiário(s) o pagamento do Capital Segurado contratado para esta cobertura quando ocorrer a morte do segurado, por causas naturais ou acidentais;

**II)** Indenização Especial por Morte Acidental (IEA): garante ao(s) Beneficiário(s) o pagamento do Capital Segurado contratado para esta cobertura quando ocorrer a morte do segurado, por causas acidentais;

**III)** Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente (IPA): garante o pagamento de uma indenização ao próprio Segurado, relativa à perda, redução ou à impotência funcional definitiva, total ou parcial, de um membro ou órgão em virtude de lesão física, causada por acidente coberto, ocorrido durante a vigência deste seguro;

**IV)** Invalidez Funcional Permanente Total por Doença (IFPD): garante ao Segurado, desde que este o requeira, o pagamento antecipado do Capital Segurado contratado para a cobertura básica (morte), em caso de sua Invalidez Funcional Permanente e Total por Doença, consequente de doença que cause a Perda de sua Existência Independente, sob critérios devidamente especificados nas Condições Especiais da referida cobertura. A Perda da Existência Independente será caracterizada pela ocorrência de Quadro Clínico Incapacitante, decorrente de doença, que inviabilize de forma irreversível o Pleno Exercício das Relações Autonômicas do Segurado;

**V)** Assistência Funeral Familiar (AF FAM): garante o serviço de funeral, nos limites contratados pela empresa de seguro ou, facultativamente, o reembolso das despesas havidas com funeral, limitado ao valor contratado para esta garantia, quando ocorrer a morte do segurado, por causas naturais ou acidentais, exceto se decorrente de riscos excluídos conforme Condições Gerais e Especiais da referida cobertura;

**e)** Para os funcionários contratados após o início de vigência do seguro, a cobertura terá início na data de sua admissão;

**f)** Funcionários afastados na data do início de vigência do seguro não estarão cobertos e passarão a fazer parte do grupo segurado, automaticamente a partir da alta médica definitiva e consequente inclusão e recolhimento do empregado na GFIP. Funcionários que venham a se afastar durante a vigência da apólice, permanecerão segurados;

**g)** Deve ser observado que não se pode instituir Beneficiário pessoa que for legalmente inibida de receber a doação do Segurado;

**h)** Na hipótese de morte simultânea (comoriência) do segurado principal e do(s) segurado(s) dependente(s), os capitais segurados referentes às coberturas dos segurados, principal e dependente(s), deverão ser pagos aos respectivos beneficiários indicados ou, na ausência destes, aos herdeiros legais dos segurados;

**Parágrafo Sexto:** 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 da empregadora.

**Parágrafo Sétimo:** Caso aconteça um sinistro de morte (natural ou acidental) do empregado, e o seu cônjuge trabalhe na mesma entidade, a seguradora não irá efetuar o pagamento de duas indenizações; a seguradora irá pagar apenas um benefício, ou seja, de morte do titular.

**CLAUSULA TRIGESIMA QUARTA** – Fica acordado que o empregado que optar por concorrer a cargo publico (municipal, estadual e federal) deverá observar a Lei 7.664/88, artigo 25, e Lei Complementar 64/90.

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017_2018, FIRMADO ENTRE O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIÃO,E A MITRA DIOCESANA DE APUCARANA.**

**CLAUSULA TRIGESIMA QUINTA- COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA-** Fica instituída a Comissão Intersindical de Conciliação Previa prevista no Artigo 625-A da Consolidação das Leis de 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, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIÃO** e os integrantes da categoria econômica representada pela MITRA DIOCESANA DE APUCARANA. – PR.

**CLAUSULA TRIGESIMA SEXTA – ABANDONO DE EMPREGO** – Na hipótese de abandono de emprego, o empregador estará eximido de multas com a Consignação em Pagamento das verbas rescisórias a ser realizada administrativamente junto à CEF – Caixa econômica Federal, ficando o deposito disponível ao empregado até o prazo prescricional, podendo ao fim ser resgatado pelo empregador.

**Londrina-PR, 15 de Maio de 2017.**

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA

Luiz Carlos Garcia Duenha
Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA,E TURISM HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIÃO**
**CNPJ sob nº. 78.636.057/0001-79**
**LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA**
**CPF sob nº. 362.262.549-04**
**Diretor-Presidente**

**MITRA DIOCESANA DE APUCARANA**
**CNPJ sob nº. 75.283.564/0001-88**
**CPF 048.416.419-80**
Pe. RAFAEL RABELO
**Vigário Ecônomo**