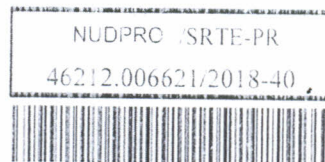


02 MAIO 2018

AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE ACORDO COLETIVO



Nº DA SOLICITAÇÃO: MR018789/2018

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIAO, 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 16/11/2017 no município de Londrina/PR;

E

FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR, CNPJ n. 80.043.011/0001-98, localizado(a) à Rua Voluntários da Pátria, 233, 2º andar, Centro, Curitiba/PR, CEP 80020-000, representado(a), neste ato, por seu Secretário Geral, Sr(a). JOAO DE DEUS CORREIA, CPF n. 330.734.909-06, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 16/11/2017 no município de Curitiba/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 MR018789/2018, na data de 20/04/2018, às 15:53.

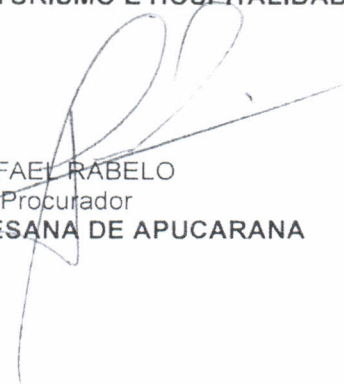
_____, 20 de abril de 2018.


LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIAO


JOAO DE DEUS CORREIA
Secretário Geral

FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR


RAFAEL RABELO
Procurador
MITRA DIOCESANA DE APUCARANA

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019, 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**

Pelo presente instrumento, de um lado, representando os empregados e devidamente autorizados pelos mesmos, em assembleia realizada no dia 16 de novembro de 2017, o 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 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**, estabelecendo as condições contidas nas cláusulas que seguem:

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA: O presente acordo coletivo de trabalho tem vigência de 1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018.

PARÁGRAFO ÚNICO: Expirado o prazo de 31 de dezembro de 2018, as cláusulas do presente acordo continuam sendo aplicadas, salvo negociações mais benéficas.

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA: Os empregados das paróquias pertencentes à Mitra Diocesana de Apucarana dos municípios de 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.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS:

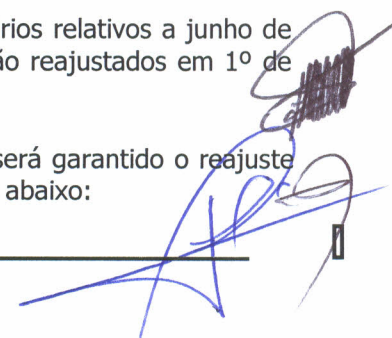
CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL: Assegura-se a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, a partir de 1º de junho de 2017, os seguintes pisos salariais:

- 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\$ 1.470,56 (Um mil, quatrocentos e setenta reais e cinquenta e seis centavos).
- B) aos empregados que exerçam suas atividades em ESCRITURÁRIO e OPERADOR DE SOM, R\$ 1.669,20 (Um mil, seiscentos e sessenta e nove reais e vinte centavos).
- C) aos empregados que exerçam suas atividades em AUXILIAR DE ESCRITÓRIO: R\$ 1.566,24 (Um mil, quinhentos e sessenta e seis reais e vinte e quatro centavos).
- D) aos empregados que exerçam suas atividades em AUXILIAR ADMINISTRATIVO R\$ 1.793,79 (Um mil setecentos e noventa e três reais e setenta e nove 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 4ª – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários relativos a junho de 2017, já corrigidos na forma da convenção coletiva ou acordo coletivo anterior, serão reajustados em 1º de janeiro de 2018 em 4% (quatro por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2017, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao mês de admissão, conforme tabela abaixo:



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019, 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**

MÊS	ÍNDICE	MÊS	ÍNDICE
Junho/17	4%	Outubro/17	1,7142%
Julho/17	3,4284%	Novembro/17	1.1428%
Agosto/17	2,857%	Dezembro/17	0,5714%
Setembro/17	2,2856%		

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 2017. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

CLAUSULA 5ª – ANUÊNIO – A partir de 1º de junho de 2013, sobre os salários, todo o empregado terá direito à 2% (dois por cento), a título de anuênio, por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, que deverá ser pago discriminadamente, limitado em 14%, ou seja, 7 anos.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os empregados admitidos após 1º de junho de 2013, terão direito ao adicional previsto no caput, na data de aniversário da admissão e assim sucessivamente.

RELAÇÕES SINDICAIS:

CLÁUSULA 6ª – 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 maio de 2018 e recolhida até o dia 10 de junho de 2018, e a segunda parcela sobre a remuneração do mês de novembro de 2018 e recolhida até o dia 10 de dezembro de 2018, limitado até o valor de R\$ 130,80 (cento e trinta reais e oitenta centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecido o prazo de 30 (trinta) dias após o registro deste Acordo Coletivo de Trabalho, para os empregados abrangidos pelo presente acordo 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: 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 7ª - ADICIONAL NOTURNO: O serviço executado a partir das 22h00min até o final da jornada terá um adicional de **30% (trinta por cento)**, considerado como adicional noturno toda a jornada.

CLÁUSULA 8ª - 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 06 (seis) meses de tempo de serviço 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 a Instrução Normativa nº 04 do MTE.

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019, 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**

CLÁUSULA 9ª – 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
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 no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, com pagamento das verbas rescisórias no prazo de até dois dias úteis.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, será indenizado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na dispensa ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, é devido o pagamento da indenização adicional nos termos do Artigo 9º da Lei 7.238/84. O término do aviso prévio trabalhado ou a projeção do mesmo quando indenizado se verificar após 1º de junho, o fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES:

CLÁUSULA 10 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura dos empregados ser sobreposta à data.

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

CLÁUSULA 11 - 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-

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019, 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**

transporte no valor de R\$ 281,00 (duzentos e oitenta e um reais) 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\$ 141,00 (cento quarenta e um reais).

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 benefício deverão residir no mínimo 1 km de distância do local de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

CLÁUSULA 12 - 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, e para quem trabalha meio período 1 (uma) hora.

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

CLÁUSULA 13 - AUSÊNCIAS LEGAIS: Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos:

1. 06 dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento, para o titular, descendentes e ascendentes.
2. 05 dias no caso de falecimento de cônjuge, descendentes e ascendentes, irmão (ã), mais o dia da ocorrência do fato;
3. 02 dias no caso de falecimento de sogro (a);
4. 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).
5. Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando;
6. 05 dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade);
7. 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 (dezesesseis) anos, no caso de internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.
8. 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.
9. 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 incumbindo 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.
10. 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.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO,
NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES:**

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019, 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**

CLÁUSULA 14 – 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 15 - 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 Rescisão do Contrato de Trabalho de seus empregados, cuja duração exceder 11 meses e 15 dias de contrato de trabalho.

CLÁUSULA 16 - 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.

CLÁUSULA 17 - CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS – O presente Acordo não implica na renúncia de benefícios e condições mais favoráveis existentes ou que venham a ser concedidas, e que deverão ser mantidas.

CLÁUSULA 18 - 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 subsequente da data da supressão, sob pena da média das horas extras dos últimos 12 meses ser incorporada no salário do empregado.

CLÁUSULA 19 – TICKET-ALIMENTAÇÃO/CESTA BÁSICA: O empregador fornecerá aos seus empregados mensalmente e a título gratuito, uma cesta básica no valor mínimo de **R\$ 275,00 (duzentos e setenta e cinco 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 Auxílio 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\$ 165,00 (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 20 - 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.

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019, 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**

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 21 - 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 22 - 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, ressalvados os casos do parágrafo primeiro.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O trabalho em dias de repouso e feriados recaiando na segunda quinzena, a folga compensatória deverá ser concedida até a primeira quinzena do mês seguinte do trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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).

FÉRIAS E LICENÇAS:

CLÁUSULA 23 - 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 24 - ESCALA DE FOLGAS: Os empregadores deverão dar ciência da escala de folgas com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas.

CLÁUSULA 25 - DIA DO TRABALHADOR DA CATEGORIA: Fica instituído o Dia Nacional dos Trabalhadores em Entidades Benéficas, 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 necessitem laborar neste dia, fará jus ao pagamento de horas extras em dobro (100%), não podendo haver compensação das mesmas.

CLÁUSULA 26 – RATIFICAÇÃO DAS CCT's: Permanecem em vigor e ratificadas todas as cláusulas das Convenções Coletiva de Trabalho com vigência de 2017/2018 e 2018/2019, que não contrariem o disposto no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA 27 – 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 28 – 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS:

CLÁUSULA 29 – CÓPIA DE RAIS: As entidades fornecerão ao Sindicato, cópia da RAIS (RELAÇÃO ANUAL DE SALÁRIOS) 30 dias após a entrega aos órgãos oficiais.

CLAUSULA 30 – SEGURO: Fica assegurado a partir de 1º 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

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019, 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**

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 PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE	R\$ 16.000,00	R\$ 8.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE 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;

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019, 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**

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 Autônomicas 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 (ocorrência) 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 31 CARGO PÚBLICO – Fica acordado que o empregado que optar por concorrer a cargo público (municipal, estadual e federal) deverá observar a Lei 7.664/88, artigo 25, e Lei Complementar 64/90.

CLAUSULA 32 - 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 33 – 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, em conta poupança em nome do consignado.

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019, 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**

PARAGRAFO ÚNICO: Feito o depósito, o empregador deverá dar ciência pessoalmente ao empregado com comprovante de recebimento, a fim de que o mesmo efetue o saque se manifeste.

CLAUSULA 34 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO: No ato do pagamento de salários, as Instituições deverão fornecer aos empregados, comprovantes do referido pagamento que contenha o valor dos salários pagos e respectivos descontos.

CLAUSULA 35 - ADIANTAMENTO SALARIAL: Quando solicitado, as Instituições farão adiantamento quinzenal dos salários de seus empregados. Aquelas Instituições que não praticam o adiantamento quinzenal dos salários equivalente até 40% (quarenta por cento) em dinheiro, poderão fazê-lo através do fornecimento de cartão de benefícios (compras e de descontos).

CLÁUSULA 36 - CONTRATAÇÕES POR COOPERATIVAS E TERCEIRIZADOS: As Instituições se absterão de contratar empregados cooperativados, terceirizados e como pessoa jurídica, ressalvados os casos especial que não compreendem nas atividades dos empregados da instituição e perigosos aos mesmos.

CLÁUSULA 37 - ESTABILIDADE PRÉ – APOSENTADORIA: As Instituições garantirão a estabilidade provisória do emprego, **salvo justa causa**, 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.

CLÁUSULA 38 - 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.

Apucarana, 02 de março de 2018.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM
E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIÃO

LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA
CPF nº. 362.262.549-04
Diretor-Presidente

MITRA DIOCESANA DE APUCARANA

Pe. RAFAEL RABELO
CPF nº. 048.416.419-80
Vigário Econômico