

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001714/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/07/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032809/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.104257/2021-30
DATA DO PROTOCOLO: 01/07/2021

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

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, neste ato representado(a) por seu ;

FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR, CNPJ n. 80.043.011/0001-98, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE LONDRINA, CNPJ n. 78.029.774/0001-32, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares**, com abrangência territorial em **Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Apucarana/PR, Araongas/PR, Assaí/PR, Bandeirantes/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cornélio Procópio/PR, Ibiporã/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jataizinho/PR, Londrina/PR, Nova Fátima/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Rolândia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Mariana/PR, Santo Antônio da Platina/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR e Uraí/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALÁRIO**

As partes de comum acordo, concordam de forma extraordinariamente que, o índice de correção salarial para os pisos salariais como também para os demais salários contratuais dos integrantes da categoria profissional relativos a **MAIO de 2020**, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em **1º de MAIO de 2021**, em 7,5911% (sete inteiros vírgula cinco mil novecentos e onze décimos pontos percentuais), a serem divididos em **02 (duas) parcelas**;

Parágrafo Primeiro: em **1º de MAIO de 2021**, será aplicado a **Primeira Parcela** de 3,8% (três inteiros vírgula oito pontos percentuais) sobre o piso da CCT 2020/2021, como também nos demais salários contratuais. O piso salarial contratual a partir de **1º de MAIO de 2021**, será de R\$ 1.416,87 (um mil quatrocentos e dezesseis reais e oitenta e sete centavos);

Parágrafo Segundo: em 1º de Novembro de 2021, sob os salários de MAIO de 2021, já reajustados, na forma anterior, será aplicado a Segunda Parcela de 3,7495% (três inteiros vírgula sete mil quatrocentos e noventa e cinco décimos pontos percentuais), sobre o piso desse Instrumento Coletivo de Trabalho, como também dos demais salários contratuais, ficando estabelecido o piso salarial contratual mínimo de R\$ 1.470,00 (um mil quatrocentos e setenta reais);

Parágrafo Terceiro: para fins de cálculos nas rescisões de contrato de trabalho, a partir de 01 de maio de 2021, os Empregadores abrangidos pelo presente instrumento coletivo de trabalho deverão aplicar o índice I.N.P.C. (índice nacional de preços ao consumidor) pleno de 7,5911% (sete inteiros vírgula cinco mil novecentos e onze décimos pontos percentuais), e o piso salarial reajustado, ou seja, piso salarial contratual mínimo de R\$ 1.470,00 (um mil quatrocentos e setenta reais). Observando que os demais salários contratuais para fins de rescisão contratual terá que ser aplicado 7,5911% (sete inteiros vírgula cinco mil novecentos e onze décimos pontos percentuais);

Parágrafo Quarto: para pagamento de férias a partir de 01 de MAIO de 2021, deve ser observado o reajuste dos pisos salariais e demais salários contratuais e a obrigatoriedade de pagamento complementar desses valores gerados em decorrência do reajuste salarial. O pagamento complementar deverá ser realizado em conjunto com as demais verbas salariais no mês subsequente ao retorno do Gozo das Férias;

Parágrafo Quinto: Eventuais diferenças salariais geradas em decorrência da aplicação desse instrumento coletivo de trabalho, dos meses de maio e junho de 2021, devem ser pagas conjuntamente com os salários do mês de junho de 2021, quitados até o 5º dia útil de julho de 2021;

Parágrafo Sexto: As condições de antecipação e reajuste de salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial decorrentes no mês de maio de 2020, ressalvadas as condições anteriores.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura do empregado deverá ser sobreposta à data.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica convencionado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com prazo mínimo de 30 (trinta) dias, e não poderá ser celebrado na readmissão.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso descumprimento, será devido uma multa de 1 (um) piso, em favor do empregado prejudicado.

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

CLÁUSULA QUINTA - 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.

CLÁUSULA SEXTA - 13º SALÁRIOS

As empresas terão até o dia 30 de novembro para efetuarem o pagamento da 1ª parcela do 13º salário e 20 de dezembro para pagamento da 2ª parcela. Aos comissionistas deve ser paga a 3ª parcela até o 5º dia útil de janeiro.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTRAS GRATIFICAÇÕES****CLÁUSULA OITAVA - TAXA DE SERVIÇO (10%)**

As empresas que optarem pela cobrança da TAXA DE SERVIÇO DE 10% (dez por cento) deverá seguir a lei 13.419 de 13/03/2017 e Artigos 611 a 614 da C.L.T. e suas alterações.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**CLÁUSULA NONA - 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).

ADICIONAL NOTURNO**CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

A hora noturna terá adicional de 30% (trinta por cento), a partir das 22h 00 (vinte e duas horas) até o final da jornada.

PRÊMIOS**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES E LANCHES**

Quando fornecido pelo empregador, gratuitamente lanches e refeições para o Empregado ficam expressamente estipulados que este benefício não será compreendido no salário, para os efeitos do artigo. 458 da CLT.

AUXÍLIO CRECHE**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CRECHES**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) 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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BEM ESTAR SOCIAL/ EM SUBSTITUIÇÃO A CLAUSULA DO AUXÍLIO FUNERAL

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, aos empregados e Instituições empregadoras, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

PLANO BRONZE

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES				
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO	
BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO	R\$ 500,00	1	Afastamento por acidente por período superior a 30 dias, seguido de procedimento cirúrgico.	
BENEFÍCIO ORTOPÉDICO	Até R\$ 600,00	1	Afastamento por acidente por período superior a 30 dias, com locação ou compra de aparelhos.	
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.	
BENEFÍCIO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.	
BENEFÍCIO CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.	
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.	
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES				
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO		
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 5.000,00	Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.		
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.		
4 SORTEIOS MENSIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.		
ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS				
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO	
REEMBOLSO DE RESCISÃO	R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.	
REEMBOLSO DE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.	

LICENÇA-PATERNIDADE			
REEMBOLSO DE LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
REEMBOLSO DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO	
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.	

PARÁGRAFO SEGUNDO:

- I. O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, será encaminhado via e-mail para todas as Instituições empregadoras e a todos os empregados que solicitarem.
- II. O empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 13,00 (treze reais)** por empregado.
- III. A Instituição deverá proceder o pagamento até o dia 10 do mês seguinte à inclusão do empregado na lista para exercício do benefício, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A Instituição Empregadora deverá informar por meio de planilha padrão disponível no site do Sindicato, os dados dos empregados (**NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO**) através do e-mail: cadastro@centraldosbeneficios.com.br, até o dia 25 de cada mês, os empregados admitidos e ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto. Telefones para contatos (31) 3297-5353, 4000-1055 (capitais e regiões metropolitanas) ou 0800-9410-123 (demais regiões).

PARÁGRAFO QUARTO: No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM-ESTAR SOCIAL, a Instituição empregadora fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a Instituição empregadora continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos. **Caso o empregado tenha trabalhado na Instituição empregadora no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que a Instituição empregadora deverá informar a demissão no prazo correto.**

PARÁGRAFO QUINTO: A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício. Após a quitação de todas as pendências, a Instituição empregadora deverá encaminhar a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição empregadora é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário.

PARÁGRAFO SEXTO: Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora. Caso necessite das Condições Gerais solicite pelo e-mail certificados@centraldosbeneficios.com.br.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O presente benefício, Bem-Estar Social, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

PARÁGRAFO OITAVO: As Instituições empregadoras que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que a empresa contratada garante o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e que não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, mediante comprovação anual da

permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do benefício oferecido, a Instituição empregadora deve enviar para o e-mail sindicato.londrina@seromtel.com.br cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

PARÁGRAFO NONO: A Instituição empregadora deverá preencher o Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitado pelo e-mail: cadastro@centraldosbeneficios.com.br . O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, a Instituição empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÃO DE CTPS

Obrigatoriedade de anotação em Carteira de Trabalho do salário reajustado e dos percentuais de comissão.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Fica estabelecido a obrigatoriedade de o empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na CTPS, no prazo do artigo 477 da CLT.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho - THRCT, em (cinco) vias;
- II. Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas; e/ou comprovantes a carteira digital;
- 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;

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 ININSS/DC96/2003e118/2005 e Lei8.213/91;

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 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Fica obrigatória a homologação das Rescisões de Contrato de Trabalho pelo **T.H.R.C.T.** (Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho), no sindicato Obreiro, de todo Empregado que contar com 11 (onze) meses ou mais de registro para o mesmo empregador ou sucessor do mesmo;

Parágrafo Primeiro: Considerando que a Lei nº 13.467, de 2017, revogou o § 7º do Art. 477 da C.L.T., para realização da homologação do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, o empregador deve pagar ao Sindicato Obreiro Taxa no valor de R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais), por **T.H.R.C.T.** homologado. O Empregador deverá proceder o recolhimento de forma antecipada à data da homologação, através de boleto bancário fornecido pela Entidade Sindical Obreira, não havendo qualquer ônus para o empregado;

Parágrafo Segundo: Para que seja homologado o **T.H.R.C.T.**, no ato da homologação, o empregador terá que quitar o saldo líquido do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, através das **seguintes formas:** preferencialmente em dinheiro, crédito em conta salário, cheque visado ou cheque administrativo. Havendo anuência do empregado será admitida a quitação dos valores por transferência bancária por meio eletrônico **TED** (Transferência Eletrônica Disponível), em conta-corrente do empregado, será necessário apresentar documento que comprove a efetivação do pagamento no ato da Homologação;

Parágrafo Terceiro: Considerando a Lei nº 13.467, de 2017, em seu Art. 477, o pagamento a que fizer jus o empregado analfabeto, deverá ser em dinheiro ou depósito bancário;

Parágrafo Quarto: Não serão aceitos como forma de quitação para os **T.H.R.C.T.** (Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho), nenhum tipo de recibo manual ou impresso, efetuados diretamente na empresa;

Parágrafo Quinto: A fim de evitar deslocamentos das empresas sediadas fora da sede da Entidade Obreira (Londrina-PR), o empregador comunicará por escrito, com antecedência de no mínimo três dias à entidade representativa dos empregados, devendo ainda, no mesmo prazo encaminhar os documentos rescisórios, via correio com cartão AR, para a devida homologação;

Parágrafo Sexto: Para agendamento da homologação do T.H.R.C.T. (Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho), o empregador deverá fazer a solicitação com antecedência mínima de 10 (dez) dias através do endereço eletrônico: agenda.sindicatos@gmail.com, onde será respondido e informado dia e hora para a realização da homologação;

Parágrafo Sétimo: Fica estabelecido a penalidade pelo não cumprimento da presente cláusula, será de 01 (um) Piso Salarial Contratual da Categoria abrangida pelo referido Instrumento Coletivo de Trabalho, em favor da entidade sindical obreira;

Parágrafo Oitavo: As rescisões contratuais previstas no Art. 484–A C.L.T., ficam dispensadas de serem homologadas perante a entidade sindical obreira.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO/REDUÇÃO DE JORNADA

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovado a obtenção de novo emprego, e na mesma situação ao que peça demissão poderá haver acordo entre empregador e empregados, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados desde que seja pré-avisado ao empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas quando estiver cumprindo o aviso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 número de dias	Tempo de serviço ano completo	Aviso prévio número 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.

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.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa do empregado, fica o empregador obrigado a comunicar o mesmo por escrito o motivo da dispensa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 635 e 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 (dezesesseis) anos, no caso de consulta médica ou 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.
- g) 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 e Mãe), no caso de consulta médica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE À GESTANTE

É concedida estabilidade provisória à gestante, desde o início da gravidez até (60) sessenta dias após o término da licença previdenciária.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE APÓS TRATAMENTO DE SAÚDE

O segurado que sofrer acidente de trabalho inclusive no trajeto, 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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RENEGOCIAÇÃO

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO SEMANAL

Fica estabelecido que o descanso semanal remunerado recaia, pelo menos uma vez por mês, em domingos para os empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE FOLGAS

Os empregadores deverão dar ciência da escala de folgas com antecedência mínima de 05 (cinco) dias do início das mesmas.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

A jornada de trabalho será de 44h00 min. (quarenta e quatro) horas semanais, 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 será tida como extras.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Todos os acordos que versem sobre as relações de trabalho dos empregados, sob pena de aplicação do art. 9º da CLT, serão por acordo coletivo com a participação do sindicato profissional, nos termos dos Artigos 612 e 613 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregador que não consta como inadimplente com a entidade profissional, não haverá custos com as homologações de acordos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregador que estiver inadimplente com suas obrigações financeiras com a entidade profissional, independentemente da oposição, terá o custo conforme tabela abaixo para homologação de acordos.

TABELAS DE TAXAS ADMINISTRATIVAS:	
1 acordo	R\$ 200,00
2 a 6 acordos	R\$ 300,00
7 ou mais acordos	R\$ 400,00

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTUDANTES

Abono de faltas aos empregados estudantes ou vestibulandos, inclusive ENEM e ENAD, quando comprovarem a prestação de exames.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 será considerado feriado, além daqueles dias fixados em lei federal, estadual e municipal, a terça-feira de carnaval e o dia de finados (02 de novembro).

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMUNICADO DE CONCESSÃO DE PERÍODO DE FÉRIAS

Fica convencionado que o empregador comunicará o período de gozo de férias com antecedência mínima de 30 dias, conforme determina o Artigo 135 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

Obrigatoriedade das empresas fornecerem uniformes gratuitamente, quando exigido o seu uso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam expressamente vedados 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No ato da comunicação do Aviso Prévio o empregado fica cientificado que será obrigatória a devolução dos uniformes na data da Homologação do Termo de Rescisão Contratual.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAME OCUPACIONAL

Os exames médicos realizados quando da admissão e outros momentos determinados por Lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)

Em caso de Acidente de Trabalho, a empresa remeterá ao sindicato profissional cópia da comunicação de acidente de trabalho (CAT), no prazo de 10(dez) dias úteis após a ocorrência.

RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica garantida 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DAS OBRIGAÇÕES FINANCEIRAS DAS EMPRESAS

Em Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia 29 de MARÇO de 2021 e publicado no Diário Oficial do Estado do Paraná, edição de terça-feira, 23 de Março de 2021, Edição nº 10879, página 45, decidiram que a CONTRIBUIÇÃO DA TAXA NEGOCIAL PATRONAL terá a primeira parcela com vencimento em 29/05/2021, no valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais) acrescida de R\$12,00 (doze reais) por funcionário. A segunda parcela, com vencimento em 30/11/2021, no valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais) acrescida de R\$ 12,00 (doze reais) por funcionário. E a CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA de parcela única com vencimento em 31/08/2021 no valor de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais) acrescida de R\$ 12,00 (doze reais) por funcionário, valores que foram determinados pela Assembléia Geral Extraordinária convocada para este fim.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será obrigatório o envio da segunda via da Guia de Recolhimento da Taxa de Contribuição Negocial à entidade sindical Patronal até 30 (trinta) dias após o seu vencimento. Para a comprovação do cumprimento na cláusula 44ª 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 possuem empregados, a declaração cadastral junto ao Órgão Governamental Competente relativo aos meses de vencimentos das respectivas parcelas;

PARÁGRAFO SEGUNDO: ATRASO DOS RECOLHIMENTOS – O atraso nos recolhimentos das respectivas contribuições, 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 02 e 03 de Fevereiro de 2021 e Publicada no Jornal Folha de Londrina – Edição do dia 28 de Janeiro de 2021, Página 22, Folha Classificados 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, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIÃO, serão 04 (quatro) parcelas de 4% (quatro por cento) sobre a remuneração, sendo a primeira parcela sobre a remuneração do mês de Julho de 2021 e recolhida até o dia 10 de Agosto de 2021, a segunda parcela sobre a remuneração do mês de Setembro de 2021 e recolhida até o dia 10 de Outubro de 2021 e a terceira parcela sobre a remuneração do mês de Novembro de 2021, e recolhida até o dia 10 de Dezembro de 2021, Quarta parcela sobre a remuneração do mês de Fevereiro de 2022, e recolhida até o dia 10 de Março de 2022. Devendo os empregadores efetuar o desconto de seus empregados sob pena de responderem pelos mesmos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Cada parcela das contribuições terá o valor máximo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) cada uma;

PARÁGRAFO SEGUNDO: As contribuições terão como finalidade a manutenção das negociações coletivas, as assistências médicas, odontológicas, das obras de construção, manutenção da sede recreativa da entidade, as atividades sindicais, e a administração do sindicato;

PARÁGRAFO TERCEIRO: A ausência do desconto e recolhimentos das contribuições antes mencionadas nos prazos convencionados, quando recolhidas serão na forma do art. 600 da CLT;

PARÁGRAFO QUARTO: Os recolhimentos serão procedidos em guias próprias fornecidas pelo sindicato profissional as quais poderão ser obtidas junto à entidade.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica aberto o prazo de 30 (trinta) dias a partir do arquivo e registro do presente instrumento coletivo de trabalho, para que os interessados possam opor-se ao desconto da referida contribuição. A qual deverá ser manifestada de forma individual e manuscrita, constando nome legível, CPF do funcionário, o CNPJ da empresa que trabalha, entregue diretamente na entidade sindical em 3 (três) vias. Não exercitado o direito de oposição no prazo previsto neste parágrafo, fica preclusa qualquer manifestação à contribuição posterior aos 30 (trinta) dias aqui estabelecidos.

PARÁGRAFO SEXTO: Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, tanto aqueles que trabalham o município de Londrina, bem como aqueles de outros municípios abrangidos pela jurisdição do sindicato profissional signatário, a oposição deverá ser feita anual, conforme a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho. Ressalvado o período do parágrafo anterior (Quarto) da Cláusula Quadragésima Quinta, e poderão fazê-lo mediante documento escrito e entregue pessoalmente na sede do sindicato profissional, os empregados que prestam serviços no restante da base territorial poderão fazê-lo via correio com aviso de recebimento, procuração, 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;

a) Os empregados admitidos após esta data, os empregados fará o pagamento no dia 10 (dez) do mês subsequente à contratação;

b) Em havendo rescisão de contrato antes do vencimento da parcela a ser descontado a título de contribuição assistencial, o empregador deve efetuar o referido desconto e repassar ao sindicato obreiro no dia 10 (dez) do mês subsequente;

PARÁGRAFO SÉTIMO: É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e assemelhados, e os integrantes do departamento de pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados em proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedados a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados. Cada parte se compromete com o disposto na Legislação de Proteção de Dados, incluindo a Lei nº 13.709/2018 ("LGPD");

PARÁGRAFO OITAVO: O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo anterior serão responsabilizados ficando sujeitos a eventuais sanções administrativas, civis e penais, se cabíveis, principalmente no que se refere ao crime contra a organização do trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Todos os acordos que versem sobre as relações de trabalho dos empregados, sob pena de aplicação do art. 9º da CLT, serão por acordo coletivo com a participação do sindicato profissional, nos termos dos Artigos 612 e 613 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA OBRIGATORIEDADE DAS EMPRESAS

Conforme deliberado em Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 08 de Maio de 2020 e publicado no Diário Oficial do Estado do Paraná, edição de segunda-feira, 04 de Maio de 2020, Edição nº 10676, página 32, 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 subsequente, conforme enquadramento sindical no 5º Grupo da CLT – Turismo e Hospitalidade, para a formação e qualificação da mão- de - obra do segmento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS, RAIS E E- SOCIAL

Os Empregadores abrangidos pelo presente Instrumento Coletivo de Trabalho, ficam obrigados a encaminhar para a Entidade Sindical Obreira uma cópia de sua **R.A.I.S.** (Relação Anual de Informação Social), positiva ou negativa, ou outro documento equivalente que vier em substituição à mesma, no prazo de 10 (dez) dias contados da data de entrega do referido documento ao Órgão Competente;

Parágrafo Primeiro: O documento mencionado no **caput** da presente cláusula tem a finalidade de manter atualizados os cadastro de Empregadores, Empresas e Empregados, bem como o banco de dados do sindicato obreiro, controles de admissões, demissões, médias salariais e outros dados para fins estatísticos e futuras negociações coletivas;

Parágrafo Segundo: Os Empregadores e as Empresas enquadradas no **E-Social**, que cumprem a obrigação de transmissão da **R.A.I.S.** (Relação Anual de Informação Social), para o sistema do Órgão Competente, ficam obrigadas a mandarem cópia do Relatório ao Sindicato Obreiro, na mesma forma e prazo do **caput** desta cláusula;

Parágrafo Terceiro: Fica obrigada a Entidade Sindical Obreira, manter sigilo das informações geradas pela **R.A.I.S.** (Relação Anual de Informação Social), salvo uso necessário;

Parágrafo Quarto: Empregadores com sede em Londrina, para cumprirem o **caput** da presente cláusula, deverão entregar mediante protocolo na recepção da Entidade Sindical Obreira, cópia do referido documento;

Parágrafo Quinto: Somente Empregadores estabelecidos fora de Londrina, ou seja, nas demais cidades da base territorial das entidades convenentes, poderão fazer a entrega via correio por **Carta AR**;

Parágrafo Sexto: O descumprimento da presente cláusula pelos Empregadores ficam sujeitos à penalidade da aplicação da multa de um piso salarial, da categoria abrangida, em favor da Entidade Sindical Obreira.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CATEGORIAS ABRANGIDAS

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, 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 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, como 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 pelo SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - BASE TERRITORIAL INORGANIZADA

Considerando os municípios inorganizados em sindicatos, a FETHEPAR - Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado do Paraná, firma o presente instrumento coletivo de trabalho nos municípios de Astorga/PR, Barra do Jacaré/PR, Califórnia/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Faxinal/PR, Florestópolis/PR, Grandes Rios/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Joaquim Távora/PR, Leopoldina/PR, Marilândia do Sul/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova América da Colina/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Sabáudia/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Siqueira Campos/PR.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - INADIMPLÊNCIA E PENALIDADE

DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS – Pelo descumprimento das cláusulas, em que não há expressado penalidade, 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO FÔRO COMPETENTE

Fica eleita a Comarca de Londrina, 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.

**LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA
PRESIDENTE**

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

**ALZIR BOCCHI
PRESIDENTE**

SINDICATO DOS HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE LONDRINA

**LUIS ALBERTO DOS SANTOS
PRESIDENTE**

FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR

ANEXOS ANEXO I - ATA DE NEGOCIAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA FETHEPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA SINDEHOTEIS

[Anexo \(PDF\)](#)

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