

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006/2007

Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares

Data Base - MAIO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam de um lado, como representante dos empregadores, o SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA, CNPJ: 78.029.774/0001-32, estabelecido a Rua Piauí, 211 - 2. andar - sala 23 na cidade de Londrina - Paraná, por seu Presidente Janilson Guilhen Gomes - CPF: 199.015.939-72 e, de outro lado, representando os empregados, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA, CNPJ 78.636.057/0001-79, estabelecido a Rua Piauí, 211, 8. andar - sala 82, Londrina - Paraná, neste ato representado por seu Presidente Francisco Pereira dos Santos - CPF: 209.891.729-53, ambos devidamente autorizados pelas suas respectivas Assembléias Gerais, têm justo e contratado a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a se reger pelas cláusulas seguintes:

01 - BASE TERRITORIAL

1.1 Aplica-se a presente Convenção nos municípios de: Londrina, Alvorada do Sul, Andaraí, Apucarana, Arapongas, Assaí, Bandeirantes, Bela Vista do Paraíso, Cambará, Cambé, Cornélio Procopio, Ibiporã, Jacarezinho, Jaguapitã, Jataizinho, Nova Fátima, Porecatu, Primeiro de Maio, Rolândia, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antonio da Platina, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sertaneja, Sertãozinho, Uraí, Joaquim Távora, Quatiguá, Siqueira Campos, Califórnia, Marilândia do Sul, Faxinal, Florestópolis, Centenário do Sul, Ivaiporã, Guaraci, Miraselva, Jova América da Colina, Abatiá, Ribeirão do Pinhal, Itambaracá, Ribeirão Claro, Carlópolis, Ibatí, Rancho Alegre, Leopólis, Barra do Jacaré, Grandes Rios, Mauá da Serra, Santo Antonio do Paraíso, Wenceslau Bráz, Tomazina e Congonhinhas.

02 - DO SALÁRIO

2.1 Será concedido para a categoria profissional a título de reajuste salarial o índice de 7% (Sete por cento) por livre negociação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados admitidos após 1º de Maio de 2005 será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS	ÍNDICE REAJUSTE	MÊS	ÍNDICE REAJUSTE
MAIO/05	7,00%	NOVEMBRO/05	3,5004%
JUNHO/05	6,4174%	DEZEMBRO/05	2,917%
JULHO/05	5,834%	JANEIRO/06	2,3336%
AGOSTO/05	5,2506%	FEVEREIRO/06	1,7502%
SETEMBRO/05	4,6672%	MARÇO/06	1,1668%
OUTUBRO/05	4,0838%	ABRIL/06	0,5834%

2.2 Fica garantido aos integrantes da categoria PISO MÍNIMO DE INGRESSO, estabelecido pelas partes em R\$ 390,00 (Trezentos e noventa reais), com vigência a partir de 1º de Maio de 2006.

2.3 Prêmio Assiduidade - assegura aos empregados prêmio assiduidade no percentual de 6% (seis por cento) mensal para aqueles que não tenham faltas respeitando as contidas no Artigo 473 da CLT.

03 - DO TRABALHO

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

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

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

3.4 Estabilidade Após Tratamento de Saúde.

O segurado que sofrer acidente de trabalho tem garantia pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio doença acidentário.

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

3.6 Fica estabelecido que o descanso semanal remunerado recaia, pelo menos uma vez por mês, em domingo para empregados do sexo masculino e a cada 15 (quinze) dias para as empregadas do sexo feminino.

3.7 Os horários para refeição e descanso poderão exceder a duas horas, desde que respeitados os preceitos do art. 71 da CLT.

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

3.9 Em atenção ao que preceitua o art. 546 da CLT as empresas descontarão de seus empregados as mensalidades devidas à Entidade Sindical, desde que autorizadas por escrito, descontos estes a serem efetuados em folha de pagamento.

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

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

3.12 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 à 1% (um por cento) por ano de serviço prestados à mesma empresa, limitado ao máximo de 15 (quinze) anos. 15% - (quinze por cento).

3.13 O empregado que esteja com 12 (doze) meses faltando para sua aposentadoria só poderá ser demitido por justa causa ou por extinção da empresa.

3.14 A hora noturna terá adicional de 30% (trinta por cento), a partir das 22:00 (vinte e duas) até às 05:00 (cinco) horas da manhã.

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

3.16 A jornada de trabalho será de 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais, independentemente da jornada de trabalho diária, sendo que a diminuição da carga horária diária em determinado dia ou seu aumento serão compensados posteriormente, desde que sejam dentro de 120 (cento e vinte) dias.

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

3.17 Fica acertado entre as partes, a oficialização dos acordos coletivos de trabalho para a cobrança da TAXA DE SERVIÇO DE 10% (DEZ POR CENTO) em obediência a Portaria nº. 04 de 22/04 de 1.994 da SUNAB - SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE ABASTECIMENTO, para as empresas que adotam o sistema de cobrança da TAXA DE SERVIÇO DE 10% (DEZ POR CENTO) nas seguintes condições:

a) As empresas que adotam a cobrança compulsória de gorjeta, incluindo-as nas notas de despesas de seus clientes, somente poderão fazê-lo, mediante o acordo coletivo com seus



Handwritten signature and initials at the bottom right of the page.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006/2007

Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares

Data Base - MAIO

empregados, discriminando o total de "pontos" que cabe a cada um, ou a cada função, e entregarão cópia ao Sindicato dos empregados para o registro.

- b) Anotarão na CTPS do empregado expressamente esta condição e a quantidade de pontos que recebe.
- c) Fica ajustado entre as partes que a cobrança da TAXA DE SERVIÇO DE 10% (DEZ POR CENTO) é facultada, podendo as empresas optarem ou não pelo sistema.

04 - DAS OBRIGAÇÕES DOS CONVENENTES

4.1 Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas, aos empregados, de envelope de pagamento ou contra-cheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados.

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

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

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

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

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

4.6 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.

4.7 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.

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

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

4.10 As partes convenentes, pela presente Convenção, estabelecem como competentes a Justiça do Trabalho para processar as ações de cumprimento, visando a cobrança de Taxa de Reversão, Contribuição Sindical e Confederativa e matéria relativa ao descumprimento das cláusulas convencionais, independentemente das condições de associado ou não pelos empregados e empregadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: Por ocasião das homologações rescisórias do contrato de trabalho efetuadas junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Londrina é obrigatório apresentação da Certidão Negativa da Entidade Sindical Patronal e guias comprobatórias do recolhimento das contribuições dos empregados.

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

4.11 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.

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

4.13 Em caso de morte de empregado, a empresa concederá AUXÍLIO FUNERAL equivalente a 1,5 (um e meio) Piso Salarial da categoria.

05 - FORMAÇÃO DE MÃO DE OBRA:

5.1 As partes acordam um percentual de 2% (dois por cento) que será pago mensalmente sobre a folha de pagamento pela empresa para o fundo de formação de mão-de-obra e colocação de trabalhadores desempregados, será repassado ao sindicato profissional diretamente pelas empresas até o dia dez do mês subsequente. O referido percentual será pago da seguinte forma: 2% (dois por cento) a empresa que possui até 20 (vinte) empregados; 1,5 (um vírgula cinco por cento) a empresa que possui até 30 (trinta) empregados; 1% (um por cento) a empresa que possui até 40 (quarenta) empregados e 0,70% (setenta décimos por cento) as empresas que possuem acima de 40 (quarenta) empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O fundo de formação, visa formação e aperfeiçoamento profissional de mão-de-obra da categoria, e será gerido em conjunto entre o sindicatos convenentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Sindicato profissional encaminhará as empresas, com antecedência as guias de recolhimento mensal. O recolhimento deverá ser efetuado até o dia dez do mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para as empresas sem empregados, fica estipulado o valor mensal de R\$ 10,00 (Dez Reais) sendo que o recolhimento igualmente até o dia dez do mês subsequente.

PARÁGRAFO QUARTO: O descumprimento desta e seus parágrafos acarretará aplicação de multa em favor do sindicato profissional, conforme artigo 600 da CLT.

06 - DAS OBRIGAÇÕES FINANCEIRAS DAS EMPRESAS

6.1 Em Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia 17 de Abril de 2006, foi aprovado o valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) a TAXA MÍNIMA por empresa, acrescido de R\$ 10,00 (dez reais) por empregado, com vencimento até 31/05/2006, a Primeira parcela da TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL PATRONAL e em R\$ 70,00 (setenta reais), acrescido de R\$ 10,00 (dez reais) por empregado, com vencimento até o dia 31/08/2006 a CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA.

Quanto a Segunda parcela da TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, será recolhida em data de 30/11/2006 com valores a serem determinados pela Assembléia convocada especialmente para este fim.

6.2 Será obrigatório o envio da segunda via da Guia de Recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial à entidade até 30 (trinta) dias após o seu vencimento. Para a comprovação do cumprimento na cláusula 6.1 farão prova em juízo, a guia de recolhimento acompanhada da folha de pagamento ou contra-cheque dos meses de Maio e Novembro e para as empresas que não possuírem empregados, a declaração cadastral do Ministério do Trabalho relativos aos meses de vencimentos das respectivas parcelas.

6.3 O atraso no recolhimento das respectivas Taxa de Reversão Assistencial e Contribuição Confederativa, constantes, das cláusulas anteriores, sujeitarão a empresa inadimplente a multa de



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006/2007

Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares

Data Base - MAIO

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.

07 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

7.1 As empresas obrigadas à observância da presente Convenção Coletiva de Trabalho são as seguintes: **BARES, BARES DANÇANTES, BOITES, BOMSONIERES, BOTEQUINS, BUFFETS, CABARÉS, CALDO-DE-CANA, CANTINAS, CASAS DE CÔMODOS, CASAS DE LANCHES, CHURRASCARIAS, CONFEITARIAS, DOCERIAS, DORMITÓRIOS, DRIVENS, HOTÉIS, HOSPEDARIAS, LANCHONETES, LEITERIAS, MOTÉIS, PASTELARIAS, PENSÕES, PIZZARIAS, RESTAURANTES, ROTISSERIES, SALSICHARIAS, SORVETERIAS, TAXI-GIRLS E EMPRESAS QUE VENDAM BEBIDAS ALCOÓLICAS OU ALIMENTAÇÃO AO CONSUMIDOR NO VAREJO FLAT E APART-HOTEL.**

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.

7.2 - Fica instituída a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia prevista no Artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CCT, conforme redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000, composta de 03 (três) representantes dos Empregadores, 03 (três) representantes dos trabalhadores, sendo 01 (um) titular e 02 (dois) suplentes, com o objetivo de buscar a Conciliação de Conflitos Individuais de Trabalho, envolvendo integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA e os integrantes da categoria econômica representada pelo SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA.

08 - INADIMPLÊNCIA E PENALIDADE

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

09 - SUBSTITUTO PROCESSUAL

9.1 Fica deferido aos Sindicatos convenentes, 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.

10 - PRAZO DE VIGÊNCIA:

10.1 Esta convenção terá vigência de 12 (doze) meses, ou seja, de 01 de maio de 2006 à 30 de abril de 2007.

11- DIFERENÇA SALARIAL:

11.1 As diferenças de salários correspondente ao mês de Maio e Junho de 2006, será pago até o 5º dia útil do mês de Julho de 2006.

12- DO FÓRO COMPETENTE

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

Por estarem justos e acertados, firmam a presente Convenção em 06 (seis) vias de igual teor e valor.

LONDRINA, 29 de Junho de 2006.

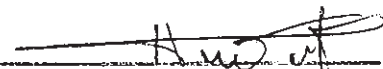
SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES
DE LONDRINA
JANILSON GUILHEN GOMES
CPF: 199.015.939-72

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E
SIMILARES DE LONDRINA
FRANCISCO PEREIRA DOS SANTOS
CPF: 209.891.729-53

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM

LONDRINA
Nos termos do artigo 614, do CLT, do(a) pedido de depósito da presente
Convenção/Acordo Coletivo de Trabalho/Alienação, constante do processo
nº 46283.001924/2006-25

Registrado e Aprovado na CON LOV sob o nº 0412 data 30/06/06


Helio dos Santos
Chefe Atividades Auxiliares
Mat. 141362-SD/TA/DNR/P

