

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001623/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/06/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR031227/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.009777/2018-82  
**DATA DO PROTOCOLO:** 22/06/2018

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 Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA;

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

E

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

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 2018 a 30 de abril de 2019 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, Arapongas/PR, Assaí/PR, Astorga/PR, Bandeirantes/PR, Barra Do Jacaré/PR, Bela Vista Do Paraíso/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Carlópolis/PR, Centenário Do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Cornélio Procópio/PR, Faxinal/PR, Florestópolis/PR, Grandes Rios/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Ibiporã/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jandaia Do Sul/PR, Jataizinho/PR, Joaquim Távora/PR, Leopólis/PR, Londrina/PR, Marilândia Do Sul/PR, Mauá Da Serra/PR, Miraselva/PR, Munhoz De Melo/PR, Nova América Da Colina/PR, Nova Fátima/PR, Porecatu/PR, Primeiro De Maio/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão Do Pinhal/PR, Rolândia/PR, Sabáudia/PR, Santa Cecília Do Pavão/PR, Santa Mariana/PR, Santo Antônio Da Platina/PR, Santo Antônio Do Paraíso/PR, São Jerônimo Da Serra/PR, São Sebastião Da Amoreira/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR e Uraí/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

Fica garantido aos integrantes da categoria profissional o piso salarial mínimo a partir de 1º de maio de 2018, o valor de R\$ 1.250,00 (Hum mil e duzentos e cinquenta reais).

**Parágrafo Primeiro REAJUSTE SALARIAL:** Os salários acima do piso, serão reajustados em 1º de maio de 2018, com a aplicação do percentual de 2,5% (dois e meio por cento).

**Parágrafo Segundo:** Eventuais diferenças salariais do mês de maio /2018 e Férias concedidas neste período, deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês de Julho/2018.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - 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.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

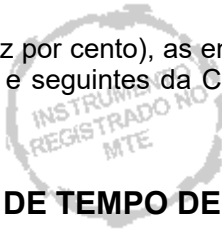
#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

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 SEXTA - TAXA DE SERVIÇO (10%)**

Para cobrança da taxa de serviço de 10% (dez por cento), as empresas deverão firmar acordo coletivo com o sindicato profissional, na forma do art. 611 e seguintes da CLT, à fim de estabelecer as condições para cobrança e distribuição aos empregados.



### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

A hora noturna terá adicional de 30% (trinta por cento), a partir das 22h: 00 min (vinte e duas) até às 05h00 min (cinco) horas da manhã.

### **PRÊMIOS**

#### **CLÁUSULA NONA - 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 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES E LANCHES**

Quando fornecido gratuitamente pelo empregador, os 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.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

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

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DE CTPS**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Fica estabelecida 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 QUINTA - 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 a assinatura de duas testemunhas;

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

- I. Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – THRCT, em (cinco) vias;
- II. Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas;
- III. Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão;

- IV. Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
- V. Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- VI. Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do Artigo 18 da Lei nº. 8.036, de 11 de maio 1990, e do Artigo 1a da Lei Complementar nº. 110, de 29 de junho de 2001;
- VII. Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- VIII. Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas às formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;
- IX. Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
- X. Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e
- XI. Prova bancária de quitação, com extrato bancário comprovando o depósito, quando for o caso.
- XII. Conectividade Social feita junto a Caixa Econômica federal (Número Chave);
- XIII. Emissão obrigatória do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), conforme IN INSS/DC 96/2003 e 118/2005 e Lei 8.213/91;
- XIV. Justificativa firmada pelo empregador do motivo da Justa Causa quando for o caso ou Boletim de Ocorrência.

**Parágrafo Quarto:** No demonstrativo da média de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do Artigo 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

É obrigatória a homologação do THRCT no sindicato profissional e pagamento das verbas rescisórias na presença do homologador, dos empregados com 1(um) ou mais ano de trabalho para o mesmo empregador. Quando homologadas fora do Sindicato, o empregador comunicará por escrito, com antecedência de no mínimo três dias a entidade representativa dos empregados.

**Parágrafo Primeiro:** o empregador que não consta como inadimplente com as entidades convenentes, não haverá custos com as homologações no THRCT;

**Parágrafo Segundo:** O empregador que não se encontrar em dia com as obrigações financeiras com as entidades convenentes, a assistência e homologação terá um custo de taxa administrativa de R\$ 200,00 (duzentos reais), por empregado. O pagamento da taxa deverá ser efetuado no ato do agendamento da homologação;

**Parágrafo Terceiro:** O não cumprimento da presente cláusula pelo empregador, fica o mesmo, obrigado ao pagamento de uma multa no valor de 01 (um) piso salarial da Categoria abrangida, em favor das entidades convenentes.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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	AVISO PRÉVIO
ANO COMPLETO	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 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FGTS**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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;
- c) Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando(CLT);
- d) 05 dias no caso de nascimento do 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 1.635 e 1.636 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - DESCANSO SEMANAL**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 44h00 min (quarenta e quatro) horas, não compensadas no prazo de 120 (cento e vinte) dias serão tidas como extras.

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 01/12 (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 SEXTA - 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 SÉTIMA - UNIFORMES**

Obrigatoriedade de as 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL**

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DAS OBRIGAÇÕES FINANCEIRAS DAS EMPRESAS**

Em Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 30 de Abril de 2018, e publicada no Jornal Folha de Londrina, do dia 27 de Abril de 2018, Classificado, Página 03, a CONTRIBUIÇÃO DA TAXA NEGOCIAL PATRONAL e CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, o valor permanecerá o mesmo do ano de 2017 R\$ 110,00 (cento e dez reais) a TAXA MINIMA por empresa, acrescido de R\$ 12,00 (doze reais) por empregado, com vencimento para 30/07/2018, a primeira parcela da TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL e R\$ 95,00 (noventa e cinco reais), acrescido de R\$ 12,00 (doze reais) por empregados com vencimento até 31/08/2018 à CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, e quanto a segunda parcela da TAXA DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL, será recolhida em data até 30/11/2018 com valores que foram determinados pela Assembleia convocada especialmente para este fim.

**Parágrafo Primeiro:** Será obrigatório o envio da segunda via da Guia de Recolhimento da Taxa de Contribuição Negocial à entidade até 30 (trinta) dias após o seu vencimento. Para a comprovação do cumprimento na cláusula 43 farão prova em juízo, a guia de recolhimento acompanhada da folha de pagamento ou contracheque dos meses de maio e novembro e para as empresas que não possuírem empregados, a declaração cadastral do Ministério do Trabalho relativo aos meses de vencimentos das respectivas parcelas;

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 16 de abril de 2018, e Publicada no Jornal Folha de Londrina, Edição do dia 23 de março de 2018, Página 03 Folha Classificados e conforme o Art. 513 "e" da CLT, e Artigos 8º da CF/88 e 8º da Convenção 95 da OIT e do enunciado 38 aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, 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, no valor equivalente a 12% (doze por cento) sobre a Remuneração, dividido em 02 (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 Julho 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\$ 120,00 (Cento e vinte reais), cada parcela a ser descontado.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecido o prazo de 30 (trinta) dias após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho, para os integrantes de a categoria fazerem oposição quanto à referida contribuição. Findo o prazo fica preclusa qualquer manifestação, conforme Termo de Ajuste de Conduta firmado com o MPT (Ministério Público do Trabalho);

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, tanto aqueles que trabalham no Município de Londrina, bem como aqueles de outros municípios abrangidos pela jurisdição do Sindicato Profissional signatário, a oposição deverá ser feita anual, conforme a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvado o período da cláusula e parágrafo anterior, 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - DA OBRIGATORIEDADE DAS EMPRESAS**

Conforme deliberado em Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 30 de Abril de 2018, e publicada no Jornal Folha de Londrina no dia 27 de Abril de 2018, Página 03, do Caderno de Classificados, 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 SÉTIMA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminharem a Entidade Profissional uma cópia de sua RAIS – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecido que a penalidade pelo não cumprimento da presente cláusula, no valor de 01 (um) Piso salarial estabelecido na presente Convenção Coletiva por instrumento descumprido em favor da entidade Profissional;

**Parágrafo Segundo:** A Entidade Sindical Profissional obriga-se manter sigilo das informações contidas nas na RAIS, salvo uso necessário.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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, FOOD TRUCK, 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 PRESENTÉ, OS ESTABELECEMENTOS 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 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica instituída a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia prevista no Artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CCT, conforme redação dada pela Lei nº. 9, 958, de 12/01/2000, composta de 03 (três) representantes dos Empregadores, 03 (três) representantes dos trabalhadores, sendo 01 (um titular) e 02 (dois) suplentes, com o objetivo de buscar a Conciliação de Conflitos Individuais de Trabalho, envolvendo integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - BASE TERRITORIAL EM MUNICÍPIOS INORGANIZADOS EM SINDICATO**

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: Abatia/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Avaí/PR, Astorga/PR, Barra do Jacaré/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Cafeara/PR, Califórnia/PR, Cambira/PR, Cândido de Abreu/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cruzmaltina/PR, Faxinal/PR, Grandes Rios/PR, Florestópolis/PR, Godoy Moreira/PR, Guapirama/PR, Guaraci/PR, Itaguajé/PR, Ibaiti/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Jaboti/PR, Japira/PR, Jardim Alegre/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Kaloré/PR, Leópolis/PR, Lidianópolis/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Manoel Ribas/PR, Marilândia do Sul/PR, Marumbi/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Santa Barbara/PR, Nova Tebas/PR, Nova Itacolomi/PR, Pinhalão/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Prado Ferreira/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salto do Itararé/PR, Santa Amélia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Inês/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Inácio/PR, Siqueira Campos/PR, São João do Ivaí/PR, São José da Boa Vista/PR, , Tamarana/PR, Tomazina/PR e Wenceslau Braz/PR.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INADIMPLÊNCIA E PENALIDADE: DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS**

Pelo descumprimento de quais das cláusulas da presente convenção coletiva, em que não há expressa penalidade, fica o empregador obrigado ao pagamento de multa de um piso salarial da categoria, em favor do empregado prejudicado. Tal penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical profissional independentemente da outorga de mandato.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO FÔRO COMPETENTE**

Fica eleita a justiça do Trabalho, através de sua junta de Conciliação e Julgamento ou órgão que a representa, como foro, para dirimir todas as controvérsias sobre a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, seja de interpretação, seja por descumprimento. Londrina, 13 de junho 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**

**ALZIR BOCCHI**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE LONDRINA**

**JOAO DE DEUS CORREIA**  
**SECRETÁRIO GERAL**  
**FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DE NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA DE ASSEMBLÉIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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