

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001634/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/07/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR033101/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.106839/2020-70  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/07/2020

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;

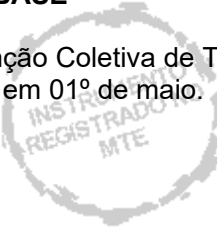
E

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 2020 a 30 de abril de 2021 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, Bandeirantes/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cornélio Procópio/PR, Ibiporã/PR, Jacarezinho/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, Sertãoópolis/PR e Uraí/PR.**

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

Fica garantido aos integrantes da categoria o PISO MÍNIMO DE INGRESSO, estabelecido pelas partes em R\$1.365,00 (Hum mil e trezentos e sessenta e cinco reais), com vigência a partir de 1º de Maio de 2020.

Parágrafo Primeiro - REAJUSTE SALARIAL: Será concedido para a categoria profissional a título de reajuste Salarial o índice de 2,73% (dois vírgula setenta e três por cento). Aos empregados admitidos após 1º de Maio de 2019 será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS	ÍNDICE REAJUSTE	MÊS	ÍNDICE
MAIO/19	2,73%	NOVEMBRO/19	1,365%
JUNHO/19	2,5025%	DEZEMBRO/19	1,1375%
JULHO/19	2,275%	JANEIRO/20	0,91%
AGOSTO/19	2,0475%	FEVEREIRO/20	0,6825%
SETEMBRO/19	1,82%	MARÇO/20	0,455%
OUTUBRO/19	1,5925%	ABRIL/20	0,2275%

Parágrafo Segundo – Eventuais diferenças salariais do mês de Maio, Junho/2020 e Férias concedidas neste período deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês de Julho /2020.

## **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%)**

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 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 (vinte e duas horas) até o final da jornada.

## **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 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - BEM ESTAR SOCIAL/ EM SUBSTITUIÇÃO A CLAUSULA DO AUXÍLIO FUNERAL

As partes acordam que a partir de 01 de Maio de 2020, fica garantido aos empregados e empregadores o benefício "Bem Estar Social", que visa garantir melhores condições à categoria, concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida pelas empresas as seguintes condições:

#### REGRAS DE UTILIZAÇÃO:

I) A partir da vigência deste benefício ficam os empregadores da categoria responsáveis por arcar com o custo por empregado de R\$ 12,50 para ter direito aos benefícios elencados na tabela ao final da presente cláusula, ficando vedado qualquer desconto do salário do trabalhador.

II) Para inclusão no benefício, deverá ser enviado email para: [cadastrobes@proagirbeneficios.com.br](mailto:cadastrobes@proagirbeneficios.com.br) com os seguintes dados: nome completo, CPF, telefone, email, data de nascimento e nome da mãe, através somente de planilha padrão a ser disponibilizada.

III) A listagem deverá ser encaminhada até o dia 25 de cada mês. Caso o dia 25 não seja dia útil, o envio deverá ser antecipado, ou seja, no último dia útil que antecede o dia 25. Caso a instituição empregadora não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: 4000-1055 ou [\(31\) 3442-1300](tel:(31)3442-1300) ou e-mail: [cobrancabes@proagirbeneficios.com.br](mailto:cobrancabes@proagirbeneficios.com.br).

IV) O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

V) A empregadora deverá proceder o primeiro pagamento até o dia 10 do mês subsequente a inclusão, e os demais pagamentos todo dia 10 de cada mês, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora responsável.

VI) O prazo máximo para receber a documentação completa da ocorrência é de até 90 (noventa) dias corridos, contados do fato gerador, desde que o beneficiário esteja vigente e desde que respeitado as normas do Manual de Regras e Orientações. A documentação deverá ser enviada ao email: [ocorrencias@proagirbeneficios.com.br](mailto:ocorrencias@proagirbeneficios.com.br).

VII) A não informação por parte da empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a administradora receba a referida informação para exclusão do mesmo.

VIII) O "Manual de Regras e Orientações" que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula deverá ser solicitada via email. As partes acordam que quaisquer alterações no 'Manual de Orientações e Regras' para exercício deste benefício, poderão ocorrer somente na próxima negociação da Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM-ESTAR SOCIAL, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a empregadora continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados, bem como benefícios garantidos ao empregador. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a empregadora esteja inadimplência. Após a quitação de toda a pendência a empresa deverá enviar a lista atualizada para reinclusão. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a empregadora será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empregadoras que oferecem os mesmos benefícios aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que os benefícios e vantagens contratadas 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 empregadora deve enviar ao sindicato, cópia do contrato ou proposta com o prestador, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e a lista dos empregados beneficiário e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

#### PARAGRAFO QUINTO – TABELA DE BENEFÍCIOS

Plano Básico – R\$12,50

<b>BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>MOTIVO</b>
BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO	400,00	1	Afastamento por acidente superior a 60 dias seguido de procedimento cirúrgico.
BENEFÍCIO ORTOPÉDICO	Até 600,00	1	Afastamento por acidente superior a 30 dias com locação de aparelhos.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	500,00	2	Afastamento por doença superior a 90 dias.
BENEFÍCIO CRECHE	200,00	3	Matrícula do filho(a) em creche particular.
BENEFÍCIO CASAMENTO	900,00	1	Em caso de casamento do titular.
REDE DE DESCONTOS	-	-	Rede de descontos nacional.
<b>BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>MOTIVO</b>
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo 7 anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
REEMBOLSO DE LICENÇA PATERNIDADE	450,00	1	Licença do empregado titular.
REEMBOLSO DE LICENÇA MATERNIDADE	600,00	1	Licença da empregada titular.
REEMBOLSO DE	1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente.

AFASTAMENTO POR ACIDENTE			
--------------------------------	--	--	--

## 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 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 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 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 SEXTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

É obrigatório a homologação do THRCT no sindicato profissional e pagamento das verbas rescisórias na presença do homologador. Quanto às homologações dos empregados das entidades sediadas em Municípios fora da entidade sindical profissional, deverá ser feitas através de encaminhamento dos documentos rescisórios via AR (correios), nos mesmos prazos convencionados, com a comprovação do respectivo pagamento e devida antecedência afim de que o sindicato proceda à homologação.

Parágrafo Primeiro- o empregador que não consta como inadimplente com a entidade Profissional, não haverá custos com as homologações no THRCT.

Parágrafo Segundo – o empregador que está inadimplente com suas obrigações financeiras com as entidades, independentemente da oposição, terá um custo de taxa administrativa de R\$ 200,00 (Duzentos Reais), por empregado, e assim que for comprovado o pagamento da taxa administrativa, será agendada a Homologação.

Parágrafo Terceiro - Fica estabelecido que a penalidade pelo não cumprimento da cláusula, será no valor de 1 (um) Piso da Categoria abrangida pela Convenção Coletiva, em favor da entidade Profissional.

## 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 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 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.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 (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 sl. 635 el. 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 44h: 00 min (quarenta e quatro) horas, não compensadas no prazo de 120 (cento e vinte) dias será tida como extras.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - DAS OBRIGAÇÕES FINANCEIRAS DAS EMPRESAS**

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, decidiram que a CONTRIBUIÇÃO DA TAXA NEGOCIAL PATRONAL terá a primeira parcela com vencimento em

29/05/2020, 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 30/11/2020, 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 31/08/2020 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 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 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 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 QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 03 de Fevereiro de 2020 e Publicada no Jornal Folha de Londrina – Edição do dia 15 de Janeiro de 2020, Página 26, Folha Mundo 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 três parcelas de 5% (cinco por cento) sobre a remuneração, sendo a primeira parcela sobre a remuneração do mês de Julho de 2020 e recolhida até o dia 10 de Agosto de 2020, a segunda parcela sobre a remuneração do mês de Outubro de 2020 e recolhida até o dia 10 de Novembro de 2020 e a terceira parcela sobre a remuneração do mês de Dezembro de 2020 e recolhida até o dia 10 de Janeiro de 2021.

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

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

PARÁGRAFO QUARTO - 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 da forma individual e manuscrita diretamente na entidade sindical. 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 QUINTO – 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 SEXTO:** 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.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS, RAIS E E-SOCIAL**

As entidades abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a encaminhar para a entidade sindical profissional uma cópia de sua RAIS Relação Anual de Informação Social, positiva ou negativa, no prazo de 10 (dez) dias contados da data de entrega do referido documento ao Órgão Competente, para fins de manutenção atualizada do banco de dados do sindicato, controles de admissões, demissões, médias salariais e outros dados para fins estatísticos e futuras negociações coletivas.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas enquadradas no E-Social, que cumprem a obrigação de transmissão da RAIS pelo referido sistema, ficam obrigadas a mandarem cópia do Relatório ao Sindicato Profissional, na mesma forma e prazo do caput desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** O descumprimento da presente cláusula pelo empregados, fica este sujeito a penalidade da aplicação da multa de um piso, da categoria abrangida, em favor da entidade profissional.

**Parágrafo Terceiro:** Fica obrigada a Entidade Sindical Profissional a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

**Parágrafo Quarto:** O cumprimento da presente cláusula para empresas com sede em Londrina deverão protocolar na recepção da Entidade Sindical Profissional.

**Parágrafo Quinto:** Somente as empresas com estabelecimento fora de Londrina, no restante da base territorial poderão fazê-lo via correio ou AR.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÓRUM 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Londrina-Pr, 23 de junho de 2020.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

**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**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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