

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002224/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/08/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR040324/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.105317/2021-31  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/08/2021

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

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA, CNPJ n. 75.157.529/0001-12, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND. DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PGUA, CNPJ n. 77.632.784/0001-03, neste ato representado(a) por seu ;

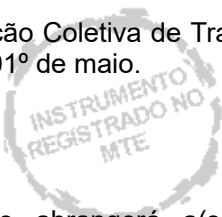
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

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

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Turismo e Hospitalidade**, com abrangência territorial em **Antonina/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Matinhos/PR e Morretes/PR**.

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

Fica garantido como piso salarial mínimo aos empregados das empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO, a partir de 1º de maio de 2021, o valor de R\$ 1.265,79 (hum mil, duzentos e sessenta e cinco reais e setenta e nove centavos) e/ou R\$ 5,75 (cinco reais e setenta e cinco centavos) por hora.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para o período de experiência, o piso salarial mínimo é R\$ 1.233,00 (hum mil, duzentos e trinta e três reais) e/ou R\$ 5,60 (cinco reais e sessenta centavos) por hora.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ao empregado que realizar os cursos semipresenciais ou presenciais de requalificação oferecidos pelo sindicato patronal ou profissional da categoria, e com aprovação de ambos os sindicatos, após a obtenção da respectiva certificação, e apresentado o certificado de conclusão à empresa, receberá, além do percentual estipulado no caput desta cláusula, o percentual de 2% (dois por cento) a partir da data da conclusão do curso e respectiva aprovação, não tendo caráter retroativo, e somente aplicado uma vez independentemente da quantidade de cursos realizados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As diferenças salariais dos meses de maio, junho, julho, e de férias concedidas nesse período, em decorrência da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas em duas parcelas, juntamente aos salários referentes a agosto e setembro, sem a incidência de correção monetária ou multas.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos dos integrantes a categoria, ou a parte fixa dos salários de maio de 2020, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão corrigidos em 1º de maio de 2021 com a aplicação do percentual de 3,85%.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2020, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

Admitidos no mês	Índice de reajuste	Admitidos no mês	Índice de reajuste
Maio de 2020	3,8500%	Novembro de 2020	1,9250%
Junho de 2020	3,5292%	Dezembro de 2020	1,6041%
Julho de 2020	3,2084%	Janeiro de 2021	1,2833%
Agosto de 2020	2,8875%	Fevereiro de 2021	0,9624%
Setembro de 2020	2,5666%	Março de 2021	0,6416%
Outubro de 2020	2,2458%	Abril de 2021	0,3208%

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações de reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador desde maio de 2020. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo equiparação salarial por ordem judicial término de aprendizagem ou implemento de idade.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Será pago um abono para o empregado, no valor de R\$200,00(Duzentos Reais) em duas parcelas, a primeira de R\$100,00 (Cem Reais) paga juntamente aos salários de outubro de 2021, e a segunda de R\$100,00 (Cem Reais) juntamente aos salários de março de 2022. Esse abono não possui natureza salarial e não integra os salários para fins de média de horas extras, férias, INSS e FGTS.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As diferenças salariais dos meses de maio, junho, julho, e de férias concedidas nesse período, em decorrência da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas em duas parcelas, juntamente aos salários referentes a agosto e setembro, sem a incidência de correção monetária ou multas.

## REMUNERAÇÃO DSR

### CLÁUSULA QUINTA - CONCESSÃO DO DSR

O descanso semanal remunerado dos empregados deverá recair em pelo menos um domingo por mês.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS SALARIAIS

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Além dos descontos previstos em lei, os empregadores poderão proceder descontos dos salários dos seus empregados a título de seguro, associação de funcionários, assistência médica e odontológica, inclusive aquelas instituídas ou mantidas pelo sindicato obreiro, previdência privada e farmácia, desde que expressamente autorizados pelos empregados.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE RSR**

Fica vedada a inclusão de parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605 de 05.01.49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do referente repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO PARA ANALFABETOS**

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRA**

As horas extras serão pagas com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DEVOUÇÃO DE CHEQUES**

Os cheques e cartões de crédito devolvidos não poderão ser descontados dos empregados, exceto se estes descumprirem normas internas da empresa, que lhe tenham sido entregues por escrito e contra recibo.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO E ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A alimentação e a assistência médica, fornecida gratuitamente pelo empregador, diretamente ou através de convênios, não serão consideradas salário "in natura", não integrando para nenhum efeito a remuneração do empregado.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

Nos documentos de aviso prévio e termo de rescisão contratual relativos a empregados com menos de 1 (um) ano de serviço na mesma empresa, e que não saibam ler nem escrever, a empresa deverá colher, além da impressão digital, o testemunho de duas pessoas.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado despedido sem justa causa no caso de obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo o empregado manifestar por escrito o seu interesse e com a concordância do empregador.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado, será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço conforme estabelece a lei 12.506/2011 e nos termos da nota técnica 184/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme a tabela abaixo, sendo de caráter indenizatório o tempo do aviso prévio que ultrapassar 30 dias:

**TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS**

<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>	<b>AVISO PRÉVIO</b>	<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>	<b>AVISO PRÉVIO</b>
<b>ANO COMPLETO</b>	<b>Nº DE DIAS</b>	<b>ANO COMPLETO</b>	<b>Nº DE DIAS</b>
00 ano	30 dias	11 anos	63 dias
01 ano	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	x	x

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa deverá fazer constar no aviso prévio o dia e horário que o empregado deverá comparecer ao Sindicato Profissional, para o recebimento das verbas rescisórias, sob pena de não poder alegar que eventual atraso seja ocasionado pelo empregado.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Obrigatoriedade de fornecimento pelas empresas, aos empregados, de envelopes de pagamento ou contracheque discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, destacando o valor do FGTS.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

Obrigatoriedade de anotação em Carteira de Trabalho do salário reajustado e dos percentuais de comissão, e quantidade de pontos quando cobrada a TAXA DE SERVIÇO.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - VIA DA QUITAÇÃO**

Obrigatoriedade de as empresas fornecerem uma via da quitação da rescisão do contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de um ano de serviço na empresa.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica convencionada a estabilidade provisória da empregada, desde o início da gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, não podendo a mesma ser pré-avisada durante tal período.

**ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DOENÇA**

Fica fixada em 60 (sessenta) dias após o seu retorno empresa, a estabilidade provisória do empregado que ficar aos cuidados da Previdência Social, sob qualquer forma de auxílio que o afaste do serviço, não podendo nesse período ser dado aviso prévio, desde que o afastamento seja igual ou superior a 30 (trinta) dias, salvo disposições mais benéficas constantes de lei.

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRÉ-APOSENTADOS**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, e que contem no mínimo 05 (cinco) anos de serviço no estabelecimento, recomenda-se que sejam assegurados o emprego e salário durante o período que falte para a aquisição do direito à aposentadoria. Cumprido o período aquisitivo sem que o empregado requeira o benefício previdenciário fica sem efeito a recomendação.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Convencionam as partes, que as empresas ficam autorizadas a celebrarem acordos individuais com seus empregados, para efeito de compensação de jornada de trabalho, independente de homologação do sindicato dos trabalhadores.

**JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTUDANTES - PRORROGAÇÃO E ABONO**

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a prestação de exames.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes ou vestibulandos, quando comprovarem a prestação de exames.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO REFEIÇÕES**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS OBRIGATÓRIOS**

Quando realizadas fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Serão consideradas ausências legais, e como tal não poderão ser descontadas dos salários.

- a)** 3 (três) dias em caso de falecimento de ascendente, descendente, sogro ou sogra.
- b)** 2(dois) dias no caso de necessidade de internamento de cônjuge ou filho, ou para obtenção de documentos legais.
- c)** os dias de realização de exames do empregado estudante e vestibulando, quando comprovarem a prestação destes no horário de trabalho.

## **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, terá direito o empregado com um mínimo de 03 (três) meses de serviço na empresa, ao recebimento de férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês, ou fração superior a 14 (quatorze) dias de serviço.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes para uso em serviço que deverão ser devolvidos ao término do contrato de trabalho. Tratando-se de terno sem emblema, a empregadora poder exigir a participação do empregado no custo da confecção sendo que nesta hipótese o terno passa a ser de propriedade do empregado.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos realizados quando da admissão, demissão e outros momentos determinados por lei, deverão ser custeados pelos empregadores. Do exame realizado por ocasião da demissão do empregado, deverá ser entregue cópia ao sindicato dos empregados no ato da homologação, nos termos estabelecidos na Norma Regulamentadora Nº 07.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE ACIDENTADOS E DOENTES**

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CATEGORIAS ABRANGENTES**

ALBERGUES, DE LAZER E ENTRETENIMENTO, BARES, BOLICHE, BUFÊS, CAFÉS, CANTINAS, CASAS DE DIVERSÃO, CASAS NOTURNAS, CAMPINGS, CERVEJARIAS, CONFEITARIAS, CHURRASCARIAS, DRIVES, ECONOMATOS, ESTÂNCIAS, FAST-FOODS, HOSPEDARIAS, HOTÉIS, HOTÉIS FAZENDA, LANCHONETES, LEITERIAS, MOTÉIS, PENSÕES, POUSADAS, PASTELARIAS, PIZZARIAS, RESTAURANTES, SALSICHARIAS, SORVETERIAS, APART-HOTÉIS E FLATS, sendo os dois últimos apenas aqueles com administração tipicamente hoteleira.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA AOS DIRIGENTES**

Os empregadores se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço do sindicato profissional, quando participarem de encontros, reuniões, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada pelo sindicato com antecedência mínima de cinco (5) dias, desde que tal licença não seja superior a dez (10) dias por ano.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL**

Fica deferida a Entidade convenente 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 da outorga de procuração.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E RECOLHIMENTO AO SINDICATO PROFISSIONAL**

Artigos 513 "e" da CLT, 8º da CF/88, 8º da Convenção 95 da OIT, do enunciado 38 aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, NOTA TÉCNICA n. 02, de 26 de outubro de 2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL CONALIS DO MPT, e da deliberação pela assembleia geral do Conselho de representantes realizada em 11 de dezembro de 2020 publicado no Jornal Gazeta Paranaguá, página 02. Os empregadores descontarão de todos os seus empregados, beneficiados direta ou indiretamente pela convenção coletiva de trabalho, a importância de 8% (oito por cento), correspondente à 2 (duas) parcelas:

- a) A primeira parcela de 4% (quatro por cento) sobre a remuneração devida no mês de setembro de 2021 e recolhida até o dia 10 de outubro de 2021.
- b) A segunda parcela de 4% (quatro por cento) sobre a remuneração do mês de dezembro de 2021 e recolhida até o dia 10 de janeiro de 2022.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Dos empregados admitidos na vigência desta convenção, também serão efetuados os descontos mencionados, de uma só vez, e o recolhimento deverá ser efetuado pelas empresas até o dia 10 do mês subsequente, em guia solicitada ao sindicato profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O desconto da contribuição destina-se a financiar os serviços sindicais, voltados para assistência aos membros da respectiva categoria e negociações coletivas, e abrangerão todos os integrantes da

categoria profissional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado de forma manuscrita diretamente no Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do registro, inclusive, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se, pessoalmente, na sede do sindicato, através de termo redigido por outrem, o qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas.

**PARÁGRAFO QUARTO:** É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e assemelhados, e os integrantes do departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados em proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

**PARÁGRAFO QUINTO:** 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 refere ao crime contra a organização do trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO PATRONAL**

A contribuição das empresas, a ser recolhida em favor do SINDICATO DE HOTÉIS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA, é de R\$ 93,00 (Noventa e Três Reais) por empregado, sendo a contribuição mínima por empresa de R\$ 279,00 (Duzentos e Setenta e Nove Reais) para as empresas que possuam de 0 (zero) até 03 (três) empregados. O prazo para o recolhimento desta contribuição é até o dia 16 de setembro de 2021, através de guias próprias encaminhadas pelo sindicato ou por solicitação da emissão do boleto para nosso setor financeiro, as eventuais dúvidas poderão ser retiradas com o setor financeiro através do fone (41) 3323 8900.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O recolhimento após o prazo estabelecido no *caput* da presente cláusula será acrescido da multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso, mais juros de mora de 0,066% ao dia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Esclarece este Sindicato, que a taxa de custeio das negociações coletivas de trabalho tem a finalidade de sustentar a representatividade desta entidade perante os órgãos públicos, tanto na esfera administrativa quanto judicial, para defesa dos interesses da categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Além disso, também tem a finalidade de sustentar a determinação do estatuto (artigo 2º) na prestação de assistência necessária aos membros integrantes desta categoria, realizando cursos, congressos e eventos, bem como a assessoria jurídica necessária.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminharem a Entidade Profissional e a Patronal uma cópia de sua RAIS – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS, impressa ou outro documento equivalente contendo a relação de salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente para fins previstos no parágrafo único.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O objetivo da presente cláusula é a manutenção atualizada dos arquivos do sindicato para encaminhamento de comunicações, controle dos recolhimentos das contribuições devidas ao sindicato, atualização do banco de dados do sindicato, no que se refere as admissões, demissões, média salarial e outros a serem fornecidas ao IBGE, por ocasião dos levantamentos de dados da entidade sindical.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BEM ESTAR SOCIAL**

As partes acordam que a partir de 1º de maio de 2021 até que outra convenção coletiva venha a substituir a presente cláusula dentro da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido aos empregados e empregadores a obrigatoriedade de cumprimento do benefício “Bem-Estar Social”, que visa garantir melhores condições à categoria, concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo



ser cumprida pelos empregadores as seguintes condições ao custo mensal pelos empregadores de R\$ 21,00 (vinte e um reais) por empregado.

**PÁRAGRAFO PRIMEIRO – DAS GARANTIAS:**

<b>ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
BENEFÍCIO KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
BENEFÍCIO CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença superior a 60 dias.
BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO	R\$ 500,00	1	Afastamento por acidente superior a 30 dias seguido de procedimento cirúrgico.
BENEFÍCIO ORTOPÉDICO	Até R\$ 600,00	1	Afastamento por acidente superior a 30 dias com locação ou compra de aparelhos.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença superior a 90 dias.
BENEFÍCIO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
BENEFÍCIO CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO SOLIDÁRIO	Até R\$ 1.350,00	-	Afastamento superior a 150 dias, com acompanhamento com psiquiatra ou psicólogo.
BENEFÍCIO APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
BENEFÍCIO KIT ESCOLA	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no Ensino Fundamental I (1º ao 5º ano).
BENEFÍCIO NUTRICIONAL	-	-	Disponibilizar apoio nutricional ao titular por telefone.
BENEFÍCIO FITNESS	-	-	Disponibilizar assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
BENEFÍCIO ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibilizar apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibilizar orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede de descontos nacional.
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>		<b>DESCRIÇÃO</b>
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 5.000,00		Morte do Segurado em consequência exclusiva de Acidente Pessoal coberto, exceto se decorrente de Riscos Excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização

HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA			causada exclusivamente por Acidente Pessoal coberto, exceto se decorrente de Riscos Excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00		Valores líquidos de Imposto de Renda.
<b>ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
REEMBOLSO DE RESCISÃO	R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	R\$ 1.000,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou portador de deficiência.
REEMBOLSO DE LICENÇA PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
REEMBOLSO DE LICENÇA MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
REEMBOLSO DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
<b>COBERTURA SECURITÁRIA PARA A EMPRESA</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>		<b>DESCRIÇÃO</b>
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00		Reembolsar despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de Morte Acidental do Segurado, exceto se decorrente de Riscos Excluídos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO: – Regras de Utilização:** As partes acordam que a partir da data de 1º de agosto de 2021 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 do mês de agosto de 2021, entra em vigência este benefício, e ficam os empregadores da categoria responsáveis por arcar com o custo por empregado de R\$ 21,00 para ter direito aos benefícios elencados na tabela acima constante desta cláusula, no parágrafo primeiro.

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, e-mail, 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 empregadora não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: 4000-1055 Capitais e Regiões Metropolitanas, 0800-9410-123 para demais Regiões ou (31) 3297-5353 ou por e-mail: [cobrancabes@proagirbeneficios.com.br](mailto:cobrancabes@proagirbeneficios.com.br).

IV) A mesma listagem deverá ser encaminhada até o dia 30 de cada mês. Caso o dia 30 não seja dia útil, o envio deverá ser antecipado, ou seja, no último dia útil que antecede o dia 30. Para as entidades sindicais laboral e patronal através do e-mail: [sethospar@hotmail.com](mailto:sethospar@hotmail.com) e [financeiro@seha.com.br](mailto:financeiro@seha.com.br).

V) 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 empregadoras.

VI) 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.

VII) 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).

VIII) 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.

IX) O 'Manual de Regras e Orientações' que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula estará disponível no site do sindicato ou poderá ser solicitado via e-mail. 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 TERCEIRO:** No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM ESTAR SOCIAL, a empregadora fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a empregadora continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

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

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

**PARÁGRAFO SEXTO:** 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, alternativamente, que: a) tenha acordo coletivo assinado com o sindicato profissional e com o sindicato patronal, no qual conste expressa previsão de isenção dos benefícios dessa; b) que os benefícios e vantagens contratadas em favor dos empregados representados sejam equivalentes, e que não sejam inferiores e /ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefícios contratados; procedimento necessário para obter o especificado no item b: - c) Para análise das condições do benefício oferecido que não seja o da presente cláusula, o empregador deve enviar para o e-mail [cadastro@centraldebeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldebeneficios.com.br), com cópia para [sethospar@hotmail.com](mailto:sethospar@hotmail.com) e [financeiro@seha.com.br](mailto:financeiro@seha.com.br), a cópia do contrato, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORO 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas, fica instituído multa equivalente a 30% (trinta por cento) do Piso da Categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais convenentes. Tal penalidade caberá por empregado prejudicado e por infringência.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

Por estarem justos e acertados; as entidades sindicais signatárias firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que passa a fazer parte do contrato de trabalho das categorias abrangidas. Paranaguá, 12 de agosto de 2021

**JONEL CHEDE FILHO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA**

**CLAUDEMIR SCARPARO  
PRESIDENTE  
SIND. DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PGUA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA LABORAL 16-04-2021**

[Anexo \(PDF\)](#)

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