

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002429/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/09/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR045187/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.108941/2020-18  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/09/2020

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA DE CURITIBA E REGIAO, CNPJ n. 76.690.353/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ADEMIR PETRI;

E

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

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) **Representa os trabalhadores do 5º grupo dos trabalhadores em Turismo e hospitalidade. Trabalhadores em: hotéis, hotéis-fazenda, flates, apart-hotel, hospedarias, pensões, casas de cômodos, motéis, pousadas, restaurantes, bares, churrascarias, lanchonetes, pizzarias, rotisseries, salsicharias, sorveterias, fast-food, cafés, casas de chá, botequins, bombonieres, cantinas, casas de lanches, confeitarias, docerias, drive-in, leiterias, salsicharias, e de empresas que comercializam alimentação preparada e bebidas alcoólicas, no varejo**, com abrangência territorial em **Curitiba/PR**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fixa-se como garantia mínima o seguinte piso salarial para a categoria pela presente Convenção Coletiva: a partir de 1º de maio de 2020 o valor de R\$ 1.293,00(um mil, duzentos e noventa e três reais) ou R\$ 5,88 (cinco reais e oitenta e oito centavos) por hora laborada em horário normal.

#### Reajustes/Correções Salariais

## **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO DO PISO SALARIAL E SALÁRIOS**

Em novembro de 2020, as comissões de negociação do sindicato laboral e do patronal, se reunirão para análise e definição dos percentuais de correção do piso salarial e demais salários acima do piso.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALARIOS**

Quando o empregador deixar de efetuar o pagamento dos salários dos empregados nos prazos legais, ficará sujeito ao pagamento de multa diária de 0,5% (meio por cento), do valor devido a este título, por dia de atraso.

## **CLÁUSULA SEXTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica vedada a inclusão do repouso semanal remunerado nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do mesmo será efetuado dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicando-se pelo número de domingos e feriados.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO EMPREGADO ADMITIDO NA FUNÇÃO DE OUTRO**

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

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Além dos descontos previstos em Lei, os empregadores poderão proceder a 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 NONA - MENSALIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas se obrigam a efetuar o desconto das mensalidades dos associados do Sindicato Profissional, bem como a efetuar o repasse das importâncias descontadas até 05 (cinco) dias após o desconto, sob pena de pagamento de multa conforme o artigo 600 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas ficam obrigadas a efetuar o desconto, das contribuições aprovadas em assembleias gerais em favor do sindicato profissional, e recolhê-las até o 5º dia útil do mês subsequente ao do desconto, cujos procedimentos serão informados em boletos bancários, sob as penas do art. 600 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O prazo para oposição ao desconto será informado aos trabalhadores por meio de edital publicado em jornal de circulação na área de abrangência dos sindicatos convenientes, conforme consta da Cláusula Segunda.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos empregados comprovantes de pagamento contendo discriminadamente, as parcelas pagas, inclusive a parte variável, horas extra e os descontos efetuados, além do valor dos depósitos do FGTS.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CALCULO DA REMUNERAÇÃO**

Para cálculo da parte variável da remuneração para efeitos de férias, 13º salário e verbas rescisórias, serão calculados observando-se a média dos últimos 6 (seis) meses

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DEVOLUÇÃO DE CHEQUES**

Os cheques e cartões de créditos 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**

#### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Para os empregados que tenham 05 (cinco) anos ou mais de trabalho na mesma empresa, por ocasião da aposentadoria, o empregador pagará ao empregado a título de gratificação 01 (um) piso da categoria, até o 10º (décimo) dia após a concretização da mesma, e não terá natureza salarial nem integrará outras verbas da rescisão.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os minutos que antecedem e sucedem à jornada de trabalho, até o limite de 10 (dez), não serão consideradas como jornada extraordinária; garantindo-se ao empregado igual tolerância. Na hipótese de haver ultrapassado esse limite será considerado para a empregadora como extra a totalidade do tempo que exceder; e o empregado poderá sofrer desconto ou punição.

### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL POR QUALIFICAÇÃO**

Assegura-se pelo período de 12 meses o adicional de 2%(dois por cento) sobre o salário base, ao trabalhador que realizar ao menos um dos cursos oferecidos por uma das entidades convenientes que guarde relação com as atividades profissionais desempenhadas, devendo o certificado ser referendado pelos dois sindicatos. O referido adicional possui natureza indenizatória e não é cumulativo, correspondente a 2% (dois por cento) do salário base, mesmo que o trabalhador participe de outros cursos no mesmo período.

### **Comissões**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMISSIONADOS**

Aos empregados que recebem comissões ou outra forma de remuneração variável, fica garantido o valor equivalente ao piso salarial da categoria quando aqueles não alcançarem este.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO E ASSISTENCIA MEDICA**

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.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

O desconto dos percentuais permitido, a título de fornecimento de vales transporte, incidirá apenas sobre os salários dos dias em que efetivamente há o fornecimento dos mesmos, no valor máximo de 5% (cinco por cento) e se houver a concessão do vale-transporte em espécie, não terá caráter remuneratório.

## **Auxílio Doença/Invalidez**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO ACIDENTADO OU EM AUXÍLIO-DOENÇA**

O empregado que sofrer acidente de trabalho gozará de estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias após o seu retorno ao serviço, salvo benefício mais favorável, estabelecido por lei e assim sendo o prazo de 30 (trinta) dias ficará sem efeito. O empregado que estiver com mais de 90 dias consecutivos em auxílio doença gozará de estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias após o seu retorno ao serviço.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BEM-ESTAR SOCIAL**

As partes acordam que a partir de 1º de setembro de 2020 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\$ 20,00 (vinte reais) por empregado.

### **PÁRAGRAFO PRIMEIRO – DAS GARANTIAS:**

| <b>BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES</b> |              |                 |   |
|---|--------------|-----------------|---|
| <b>BENEFÍCIOS</b>                       | <b>VALOR</b> | <b>PARCELAS</b> | <b>MOTIVO</b>   |
| BENEFÍCIO KIT NATALIDADE                | 450,00       | -               | Nascimento de filho(a) da empregada titular (mãe).  |
| BENEFÍCIO CESTA BÁSICA                  | 450,00       | 1               | Afastamento por doença superior a 60 dias e inferior ou igual a 90 dias.  |
| 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.  |
| BENEFÍCIO PSICOLÓGICO SOLIDÁRIO         | Até 1.350,00 | -               | Afastamento superior a 180 dias.  |
| BENEFÍCIO APOSENTADORIA                 | 1.500,00     | 1               | Aposentadoria do titular.   |
| BENEFÍCIO KIT ESCOLA                    | Até 450,00   | 1               | Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no Ensino Fundamental I (1º ao 5º ano). |
| BENEFÍCIO NUTRICIONAL E FITNESS         | -            | -               | Apoio nutricional e fitness ao 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.           |
| BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO                   | 500,00       | 1               | Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou deficiente físico.                     |
| REEMBOLSO DE LICENÇA PATERNIDADE        | 450,00       | 1               | Licença do empregado titular.   |
| REEMBOLSO DE LICENÇA MATERNIDADE        | 600,00       | 1               | Licença da empregada titular.   |
| REEMBOLSO DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE   | 1.500,00     | 1               | Afastamento do titular por acidente.  |

**Parágrafo segundo – Regras de Utilização:** As partes acordam que a partir da data de 1º de setembro 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\$ 20,00 para ter direito aos benefícios elencados na tabela acima, parágrafo primeiro.
- II) Para inclusão no benefício, deverá ser enviado email para: [cadastrob@proagirbeneficios.com.br](mailto:cadastrob@proagirbeneficios.com.br), [sindehoteis@sindehoteis.org.br](mailto:sindehoteis@sindehoteis.org.br) e [financeiro@seha.com.br](mailto:financeiro@seha.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) 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.
- 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) 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 estará disponível no site do sindicato ou poderá ser solicitada 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 regulamente 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 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, pelo e-mail: [sindehoteis@sindehoteis.org.br](mailto:sindehoteis@sindehoteis.org.br), cópia do contrato ou proposta com o prestador, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador ou com comprovante de pagamento bancário e a lista dos empregados beneficiários e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas deverão anotar em 48 (quarenta e oito) horas na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, o contrato de trabalho, a função efetivamente exercida e a remuneração contratada, inclusive a parte variável, assim compreendida: **AS COMISSÕES, TAXAS DE SERVIÇOS, PONTOS** ou outras formas de participação do empregado.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO**

Por ocasião da homologação das rescisões de contrato, as empresas deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica convencionado que as rescisões de contrato homologadas pelo sindicato profissional importam em quitação exclusivamente dos valores efetivamente pagos.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**



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 tabela abaixo, sendo indenizado o tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias.

| TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO | AVISO PRÉVIO 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                 |

**Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 de sua dispensa durante tal período.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRE APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, e que contém no mínimo 05 (cinco) anos de serviço no estabelecimento, asseguram-se o emprego e salário durante o período que falte para a aquisição do direito à aposentadoria.

#### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - BANCO DE HORAS**

Mediante acordo coletivo de trabalho, em conformidade com a legislação vigente, poderão as empresas instituir “Banco de Horas”.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA ESPECIAL 12 X 36**

Faculta-se a empresa, mediante acordo individual com o empregado a adoção do sistema de trabalho denominado “Jornada Especial”, com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, com fulcro no artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, ficando assegurado aos empregados como garantia mínima, o piso salarial estabelecido no presente instrumento coletivo, ou condição mais benéfica já praticada, e desde que não haja redução do salário base.

#### **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica autorizado, por este instrumento, as empresas celebrarem acordo individual com seus empregados que exerçam suas funções em cozinhas, copas e restaurantes, a prorrogação do intervalo intrajornada até 6 (seis) horas.

#### **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FOLGAS SEMANAIS**

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

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE ELETRÔNICO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica reconhecida a validade do controle eletrônico da jornada de trabalho, presumindo-se o cumprimento pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente na empresa;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa deverá disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude de adoção de sistema alternativo de controle da jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas com mais de 10 (dez) empregados instituirão cartões ou livro ponto, nos quais somente o empregado poderá anotar as jornadas efetivamente laboradas, não se admitindo a participação de empregados em portarias ou departamentos de pessoal para aquele propósito.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSENCIAS 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, irmão ou irmã;
- 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 vestibulando, quando comprovarem a prestação destes no horário de trabalho;
- d) Até dois abonos para faltas no prazo de 180 dias, ao responsável de criança menor de idade, filho ou tutelado, quando devidamente comprovado por declaração do acompanhamento pelo médico responsável pelo atendimento.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FERIAS 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.

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

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 5 (cinco) dias, desde que tal licença não seja superior a 15 (quinze) dias por ano, e também, que se houver mais do que 1 (um) dirigente sindical na mesma empresa, a soma de suas licenças não ultrapassem 15 (quinze) dias por ano.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes aos seus empregados para uso em serviço, quando exigido seu uso, que deverão ser devolvidos ao término do contrato de trabalho, nas condições em que se encontram.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Em caso de o empregado não devolver os uniformes que se encontram em uso quando do término do contrato laboral, o empregador poderá descontar o valor correspondente aos mesmos, do último salário devido ao empregado.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MEDICOS**

Fica convencionado que os atestados médicos firmados por profissionais credenciados pelo Sindicato Profissional terão a mesma validade que os firmados pela Previdência Social, salvo convênio firmado pela empresa, devendo constar o horário de realização da consulta.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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, com 10% (dez por cento) de desconto para pagamentos até a data do vencimento. O prazo para o recolhimento desta contribuição é até o dia 25 de novembro de 2020, através de guias próprias encaminhadas pelo sindicato ou por depósito bancário; 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.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

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

As empresas ficam obrigadas a encaminharem a Entidade Sindical Profissional duas cópias de sua **RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS** ou outro documento equivalente contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do

referido documento ao órgão competente, ficando o sindicato obreiro obrigado a encaminhar uma cópia ao sindicato patronal, no prazo de 10 dias da data em que recebeu o documento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O documento mencionado no caput da presente cláusula tem a finalidade de manter atualizado o cadastro do empregador, bem como para fins estatísticos de empregados admitidos e demitidos, o número de homens e mulheres que atuam no mercado de trabalho afim de que a entidade obreira possa informar de forma correta ao IBGE por ocasião das estatísticas perante a entidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de descumprimento da presente cláusula, a Entidade Sindical Profissional notificará a empresa para que regularize a situação, apresentando a RAIS faltante, no prazo de 10 dias úteis a partir da sua ciência. O descumprimento da notificação sujeitará a empresa infratora à multa prevista na cláusula penal que trata de descumprimento do instrumento coletivo.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MUNICIPIOS DE APLICAÇÃO**

Estão obrigados ao cumprimento da presente convenção coletiva de trabalho as empresas, os empregados, as entidades sindicais pactuantes, nos municípios de CURITIBA.

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CLÁUSULA PENAL**

Estipula-se multa de 50% (cinquenta por cento) em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho em benefício da outra parte, sejam os empregados, sejam os empregadores, sejam as entidade sindicais convenentes. Tal penalidade é devida por instrumento normativo descumprido.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

E, por estarem assim justos e contratados, e para que possam integrar os contratos de trabalho dos componentes das classes e categorias abrangidas, assinam o presente instrumento os representantes das entidades sindicais, profissional e patronal.

**JOSE ADEMIR PETRI**

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM  
E GASTRONOMIA DE CURITIBA E REGIAO**

**JOAO JACOB MEHL**

Presidente

**SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA**

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - TERMO DE AJUSTE**

[Anexo \(PDF\)](#)

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