

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003873/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/12/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR070121/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14022.178824/2021-83  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/12/2021

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

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS, CNPJ n. 05.903.775/0001-90, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS EMP NO COM H E SIM E EM TUR E HOSP DE PG , CNPJ n. 77.037.661/0001-16, neste ato representado(a) por seu ;

FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR, CNPJ n. 80.043.011/0001-98, 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 outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio hoteleiro e similares e em turismo e hospitalidade**, com abrangência territorial em **Arapoti/PR, Carambeí/PR, Castro/PR, Curiúva/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Guamiranga/PR, Imbituva/PR, Ipiranga/PR, Ivai/PR, Jaguariaíva/PR, Mallet/PR, Palmeira/PR, Pirai do Sul/PR, Porto Amazonas/PR, Rebouças/PR, Reserva/PR, Rio Azul/PR, São João do Triunfo/PR, Sapopema/PR, Sengés/PR, Teixeira Soares/PR, Tibagi/PR e Ventania/PR.**

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

Fica garantido como piso salarial mínimo aos empregados das empresas abrangidas pela presente convenção coletiva para as jornadas de 220h mensais de:

a) R\$ 1.412,50 (hum mil e quatrocentos e doze reais e cinquenta centavo) mensais a partir de 01/10/2021; e

b) R\$ 1.485,00 (hum mil, quatrocentos e oitenta e cinco reais) mensais a partir de 01/04/2022.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para as jornadas dos regimes de turnos ininterruptos de revezamento e 12x36, aplica-se o piso fixado no caput da presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As diferenças salariais decorrentes da aplicação do piso salarial previsto na alínea "a" poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de janeiro de 2022.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos dos integrantes da categoria profissional que recebem acima do piso salarial previsto na cláusula terceira, serão corrigidos com a aplicação do percentual total de 8% (oito por cento) sobre o salário de outubro de 2020, a ser pago de forma parcelada:

- a) 4% sobre o salário de outubro de 2020 a partir de 01/10/2021; e
- b) 4% sobre o salário de outubro de 2020 a partir de 01/04/2022.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão compensadas eventuais antecipações salariais concedidas desde 01/10/2020 (inclusive).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os salários dos empregados admitidos posteriormente a outubro de 2020 terão os salários corrigidos de forma proporcional ao tempo de serviço.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As diferenças salariais decorrentes da aplicação do reajuste salarial previsto na alínea "a" poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de janeiro de 2022.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento do salário será efetuado contrarrecibo, contendo discriminadamente, as parcelas pagas, inclusive a parte variável, horas extras, e os descontos efetuados, além do valor dos depósitos do FGTS e número de horas extras correspondentes.

Parágrafo Primeiro: Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste.

Parágrafo Segundo: O empregado e empregador que optar pelo pagamento via depósito bancário fica dispensado da assinatura física no contracheque/holerite.

## 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 devolvidos 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 à 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, limitado a 50% do salário base.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA NONA - CONCESSÃO DO DSR**

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

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

As horas extras, poderão ser feitas, na forma da Lei e serão pagas com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

É considerado noturno o trabalho realizado das 22h00min até o final da jornada, e o adicional é de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INSALUBRIDADE**

Todo TRABALHADOR, cuja principal função seja a de COLETA, REMOÇÃO e DESTINAÇÃO DE LIXO e RESÍDUOS do estabelecimento, sendo a função exercida considerada insalubre a partir dos Programas Ambientais (PPRA e/ou LTCAT) obrigatórios ao empregador, receberá o pagamento do adicional de insalubridade em percentual estipulado no Programa, o qual incidirá sobre salário do empregado, à título de Adicional de Insalubridade.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANUÊNIO**

Os empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo de trabalho terão 2% (dois por cento), mensalmente, sobre seus salários a título de anuênio por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, que deve ser lançado de forma discriminada no holerite.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A contagem do tempo de serviço para fins de adquirir o direito ao anuênio será computada a data de 1º de janeiro de 2011, inclusive.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregados admitidos posteriores a 1º de janeiro de 2011, farão jus ao adicional de 2% (dois por cento), a partir da data que completar 1 ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O adicional previsto no caput desta cláusula aplica-se sobre o salário base do empregado e integra a remuneração para todos os efeitos legais, ficando limitado o adicional em 16% (dezesesseis por cento).

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - EMPREGADO COMISSIONISTA**

Aos empregados que recebam qualquer forma de remuneração variável, fica garantido, independentemente desta, o recebimento do piso salarial da categoria profissional, sempre proporcional à jornada trabalhada.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMISSÃO - PAGAMENTO DO DSR**

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 de dito 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.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE - DESCONTO DO EMPREGADO**

Na forma do parágrafo único do artigo 4º da Lei 7.418, de 16/12/1985 c/c a Solução de Consulta COSIT n. 4.021, de 17/08/2020 (DOU 1 de 19/08/2020) é facultado ao Empregador descontar, no máximo, 6% (seis por cento) do salário base do Empregado a título de vale transporte.

PARÁGRAFO ÚNICO: É facultado às partes (Empregado e Empregador) a conversão do vale transporte em dinheiro, mantida a sua natureza jurídica indenizatória.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de morte do empregado, no prazo de 10 (dez) dias da data da ocorrência do falecimento, a empresa concederá auxílio funeral equivalente a 01 (um) piso da categoria, que será pago a (o) viúva (o) ou dependente, e na falta destes, ascendentes ou descendentes.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que facultativamente contratarem seguro de vida com a previsão de pagamento de auxílio funeral no valor mínimo de um piso da categoria, estarão isentas da obrigação contida no caput.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

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

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 NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATAÇÃO DE MENORES, APOSENTADOS E COOPERADOS**

É proibida a admissão ao trabalho de:

- a) Menores, mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem a formalização do contrato de trabalho.
- b) Aposentados sem o devido registro.
- c) Trabalhadores por meio de cooperativa de trabalho sob qualquer hipótese.

PARÁGRAFO ÚNICO: É proibido o trabalho de empregados de empresas terceirizadas na atividade fim das empresas abrangidas pela presente convenção coletiva, ressalvados os casos de trabalhos profissionais especializados e trabalho temporário para atender a necessidade de substituição temporária de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CÓPIAS DE DOCUMENTOS**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, cópias de todos os documentos por ele assinados relacionados com sua admissão e demissão.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica convencionado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com prazo mínimo de 30 (trinta) dias, e não poderá ser celebrado na readmissão.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A prorrogação do contrato de experiência não pode ser por prazo inferior ao do primeiro período, desde que não ultrapassado o prazo máximo legal de 90 dias.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

Por ocasião de eventual homologação das rescisões de contrato, as empresas deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao Sindicato Profissional e pagar as verbas devidas, nos prazos dos parágrafos 6º do art. 477 da CLT. Neste mesmo prazo o empregador deverá fazer a entrega ao empregado, dos documentos para saque do FGTS – chave de conectividade e os formulários para Seguro Desemprego, sob as penas da aplicação da multa do parágrafo 8º, do dispositivo legal antes mencionado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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 SEGUNDO: No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, o empregador entregará ao empregado o extrato de conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 apresentar declaração assinada pelo novo empregador, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES DO AVISO PRÉVIO**

A empresa deverá fazer constar no aviso prévio o dia, horário e local em que o empregado deverá comparecer, para o recebimento das verbas rescisórias, sob pena de não poder alegar que eventual atraso seja ocasionado pelo empregado.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CAMAREIRAS**

Considerando a ocupação média do hotel, a camareira ficará responsável pela arrumação efetiva de 16 (dezesesseis) UH – unidades habitacionais em média por dia.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Será garantido o salário igual ao do empregado que está sendo substituído, sem considerar vantagens pessoais, ao empregado que por um período superior a 30 dias executar tarefas cumpridas anteriormente por aquele empregado e não inerentes à função para a qual foi contratado.

**ESTABILIDADE GERAL****CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE QUANDO DO RETORNO DAS FÉRIAS**

É vedada a despedida do trabalhador pelo período de 30 (trinta dias) dias contados de seu retorno das férias, desde que estas não sejam fracionadas, não podendo ser concedido aviso prévio neste período.

**ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa.

**ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DOENÇA**

Fica fixada em 30 (trinta) dias após o seu retorno à 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 60 (sessenta) dias, salvo disposições mais benéficas constantes de lei.

## **ESTABILIDADE ABORTO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABORTO NÃO CRIMINOSO**

Fica assegurada estabilidade de 60 (sessenta) dias à empregada que sofreu aborto, contados a partir do retorno do afastamento estabelecido no art. 395 da CLT, desde que notificada expressamente a empregadora.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL**

Fica assegurada a estabilidade do empregado eleito para mandato sindical, desde a candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato, independente a função, inclusive aos membros do conselho fiscal.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTUDANTE - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO E ABONO DE FALTAS**

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes ou vestibulandos, quando comprovarem a prestação de exames (ENEM, ENAD, PSS e semelhantes) no horário de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As hipóteses do caput e do parágrafo anterior estão condicionadas a aviso ao empregador com 72 de antecedência e comprovação.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIOS PARA REFEIÇÃO**

Fica autorizado ao empregado e empregador, por este instrumento, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas:

- a) Prorrogar o intervalo intrajornada de 2 (duas) até 4 (quatro) horas, mediante acordo individual escrito;
- b) Prorrogar o intervalo intrajornada acima de 4 (quatro) até 6 (seis) horas, mediante acordo individual escrito em que seja expressamente convenionada a concessão de vale transporte necessário para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa no horário destinado ao intervalo intrajornada.

## **FALTAS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS PARA ACOMPANHAMENTO HOSPITALAR**

De acordo com o ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente, em vista da medida que elegem como princípio fundamental da criança e proteção integral incumbido pelos pais, igualmente, os deveres impostos nos artigos 1.643 e 1.635 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, para acompanhar e cuidar de filho menor de até 12 (doze) anos, no caso de internação hospitalar, mediante à entrega de atestado médico.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

- a) 5 dias consecutivos, por motivo de casamento, mediante prévio aviso ao empregador de 30 dias.
- b) 5 (cinco) dias em caso de falecimento de ascendente e descendente;
- c) 3 (três) dias sogro ou sogra, nora ou genro;
- d) Até 4 dias, no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos acima de 12 anos, e para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS**

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

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 cinco (5) dias, desde que tal licença não seja superior a dez (10) dias por ano.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS TRABALHADORES**

As empresas ficam responsáveis pela assistência jurídica que o trabalhador necessitar em razão de evento ocorrido durante o horário de trabalho, inclusive o de locomoção em razão do contrato de trabalho, desde que não seja comprovado o dolo do trabalhador.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

As empresas que obrigarem o uso de qualquer vestuário, com ou sem a logomarca da empresa, deverão fornecer o vestuário, sem nenhum custo para o empregado, que deverá ser devolvido ao término do contrato de trabalho.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

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.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES OU PARTURIENTES**

Obriga-se o empregador a providenciar o socorro ao 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 SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

Os convenentes ajustam que não serão colocados obstáculos à sindicalização dos empregados, de acordo com o que preceitua o Art. 543, § 6º da CLT.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AVISO E CONVOCAÇÕES**

Os empregadores permitirão ao Sindicato Profissional a fixação em local visível aos empregados, de avisos, convocações para assembleias e material atinente à sindicalização.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Assegura-se aos dirigentes do sindicato profissional e a seus prepostos, o livre acesso às empresas, nos horários destinados ao intervalo dos trabalhadores.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 as penas do art. 600 da CLT, sem prejuízo das demais cominações legais.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

As Empresas ficam obrigadas a efetuar o desconto do salário de cada empregado, a Contribuição Negocial já aprovada em Assembleia Geral realizada no dia 23 de setembro de 2021, em favor do Sindicato Profissional, equivalente ao valor de R\$ 100,00 (cem reais) em duas parcelas de R\$ 50,00 (cinquenta reais) cada uma, nos seguintes termos, sob as penas do art. 600 da CLT, cujos procedimentos serão informados em guia de recolhimento.

- a) A primeira parcela deve ser descontada no salário do mês janeiro de 2022, com recolhimento até 10 de fevereiro de 2022.
- b) A segunda parcela deve ser descontada no salário do mês fevereiro de 2022, com recolhimento até 10 de março de 2022.

PARAGRAFO PRIMEIRO - OPOSIÇÃO AOS DESCONTOS: O Prazo para oposição ao desconto será de 15 dias contados a partir de 5 de janeiro de 2022 (inclusive), finalizando em 19/01/2022 (inclusive). O sindicato fará com antecedência comunicado aos Trabalhadores por meio de boletim, e publicação em jornal de circulação no município de Ponta Grossa.

PARAGRAFO SEGUNDO – O empregado manifestará sua oposição através de carta de próprio punho, sem ingerência da empregadora, entregue mediante recibo ao Sindicato dos Trabalhadores, pessoalmente ou com Aviso de Recebimento pelo correio. A entrega da carta de próprio punho também poderá ser feita por e-mail, com confirmação de leitura.

PARAGRAFO TERCEIRO – O Sindicato dos Trabalhadores responsabiliza-se em restituir integralmente às empresas representadas pelo Sindicato Patronal, após o trânsito em julgado da decisão, o valor objeto da condenação decorrente desta cláusula em ação judicial movida contra as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, com acréscimos legais, inclusive honorários advocatícios e demais despesas processuais, se existentes, independentemente de ação de regresso.

PARAGRAFO QUARTO – O Sindicato dos Trabalhadores responsabiliza-se em restituir integralmente ao Sindicato Patronal, após o trânsito em julgado da decisão, o valor objeto da condenação decorrente desta cláusula em ação judicial movida contra o Sindicato Patronal, com acréscimos legais, inclusive honorários advocatícios e demais despesas processuais, se existentes, independentemente de ação de regresso.

PARAGRAFO QUINTO – A publicação da cláusula nona e respectivos parágrafos pelas empresas será admitida, não implicando em conduta antissindical. Todavia, qualquer outra conduta tendente a incitar a oposição por parte do empregador configurará conduta antissindical.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Considerando-se o disposto no art. 8º, incisos III e VI da Constituição Federal;

Considerando-se que a presente Convenção Coletiva de Trabalho acarretará reflexos para toda a categoria, e não somente para os associados;

Considerando-se a necessária obtenção de recursos para fazer frente às despesas do Sindicato Patronal na presente negociação;

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, o qual privilegia o negociado sobre o legislado;

Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica;

Finalmente, considerando-se o deliberado em Assembleia Geral do Sindicato Patronal, as partes estabelecem que todas as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão recolher a Contribuição Negocial, em favor do SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS, no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por empregado - sendo a contribuição mínima por empresa de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) para as empresas que possuam até 04 (quatro) empregados -, a ser paga até o dia 1º de junho de 2022, em guia fornecida pelo sindicato patronal. Os recolhimentos deverão ser efetuados através das guias próprias fornecidas pelo Sindicato Patronal, ou por depósito na conta nº. 003 - 2844-3, da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – Agência 400 – Centro – Ponta Grossa – Paraná.

PARAGRAFO ÚNICO – O Sindicato Patronal responsabiliza-se em restituir integralmente ao Sindicato dos Trabalhadores, após o trânsito em julgado da decisão, o valor objeto da condenação decorrente desta cláusula em ação judicial movida contra o Sindicato dos Trabalhadores, com acréscimos legais, inclusive honorários advocatícios e demais despesas processuais, se existentes, independentemente de ação de regresso.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ENCAMINHAMENTO DA RAIS - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar em 20 dias à Entidade Profissional uma cópia de sua RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS ou outro documento equivalente, contendo a relação e salários consignados na RAIS, desde que solicitado expressamente e individualmente pelo Sindicato dos Trabalhadores às Empresas, na vigência da norma coletiva.

PARÁGRAFO ÚNICO: A solicitação do Sindicato dos Trabalhadores poderá ser dirigida às Empresas por e-mail. Não obtendo resposta, o Sindicato dos Trabalhadores se obrigará a enviar a solicitação da RAIS pessoalmente ou pelo correio com Aviso de Recebimento. A entrega da RAIS pela Empresa também poderá ser feita por e-mail, com confirmação de leitura.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO**

Estipula-se multa de 1 (um) piso salarial, da categoria 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 entidades sindicais convenentes. Tal penalidade é devida por instrumento normativo descumprido.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não se aplica a multa prevista no caput quando a cláusula convencional já tiver previsão de multa específica.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL**

Fica asseguradas às entidades convenientes poderes para ajuizar AÇÃO DE CUMPRIMENTO, na qualidade de substituto processual, sem que para tanto necessite de outorga de procuração pelos beneficiados. Fica aqui autorizado o Sindicato profissional representar em ações de cumprimento todos os integrantes da categoria, associados ou não, independentemente da outorga de procuração e de assembleia geral dos empregados.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS CÂMERAS DE SEGURANÇA**

Fica reconhecido o legítimo interesse, podendo as empresas implantar sistema de vigilância mediante câmeras em locais de uso comum para garantir a segurança de todos (trabalhadores, clientes, usuários, etc.).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO COMPARTILHAMENTO DE DADOS**

É facultado o compartilhamento de dados feito em benefício do empregado, como por exemplo, para fins de auditoria, compliance, tratamento de cartão ponto e/ou folha de pagamento através de empresa terceirizada, empresa de trabalho temporário, plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida, etc.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria econômica convenientes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONSIDERANDO**

CONSIDERANDO a declaração de pandemia do novo Coronavírus (COVID-19) pela Organização Mundial de Saúde - OMS, ocorrida em 11 de março de 2020, e as notícias veiculadas a respeito da elevada capacidade de difusão da nova variante denominada ômicron, dotado de potencial efetivo para causar surtos de contaminação, com receio internacional quanto às proporções que sua propagação desmedida pode acarretar.

CONSIDERANDO a existência de diversos grupos populacionais vulneráveis, especialmente os trabalhadores que laboram no atendimento ao público, que possuem alto risco de exposição, como é o caso do setor aqui representado.

CONSIDERANDO a existência de diversos impactos financeiros e sociais para o setor de serviços.

CONSIDERANDO a excepcionalidade do período, e tendo em vista que momentos excepcionais exigem medidas excepcionais, especialmente no sentido de permitir a manutenção dos empregos.

CONSIDERANDO o disposto no art. 444 da CLT e art. 611-A da CLT, e que o negociado prevalece sobre o legislado, ou seja, a negociação coletiva de trabalho se sobrepõe às disposições legislativas.

CONSIDERANDO que diversos estabelecimentos foram (ou podem vir a ser) atingidos em decorrência de ato da autoridade pública, decretando o fechamento/paralisação das atividades.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

Dada a excepcionalidade do período, fica autorizada a concessão de férias coletivas ou individuais a todos os empregados, tanto em relação à integralidade do período quanto em relação à proporcionalidade adquirida até a data da concessão, dispensada a notificação prevista no art. 135 da CLT, bem como a notificação ao Ministério da Economia, a exemplo do art. 51, inciso V, da Lei Complementar 123/2006, que será aplicado a todas as empresas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas ficam autorizadas, ainda, a conceder férias individuais, mesmo que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregador poderá suspender/cancelar a concessão de férias e/ou solicitar o retorno do empregado ao trabalho a qualquer momento.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA REMUNERADA**

Fica autorizada a concessão de licença remunerada aos empregados durante a vigência do presente instrumento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na forma do artigo 133, II, CLT, não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo, permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO**

É facultado ao empregador a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, independentemente de termo aditivo ao contrato de trabalho e registro em aditivo contratual, sem redução salarial, exceto se adotadas concomitantemente as medidas relacionadas à redução da jornada de trabalho previstas na cláusula oitava deste presente instrumento.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

É facultado ao empregador que tenha utilizado do banco de horas da pandemia previsto na cláusula 9a do termo aditivo à CCT 2019/2020 (numero de registro no MTE PR001087/2020) e/ou da cláusula 59ª da CCT 2020/2021 (numero de registro no MTE PR000667/2021), a compensação da jornada eventualmente suprimida e/ou prorrogada com a correspondente prorrogação e/ou supressão de horas de trabalho em outro dia, até 30/04/2023, conforme as regras definidas no termo aditivo/CCT então vigente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Novo acordo de banco de horas poderá ser firmado, conforme artigo 59 e parágrafos da CLT, da seguinte forma:

- a) mediante acordo individual escrito para que o excesso de horas em um dia possa vir a ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de **seis meses**, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias;
- b) mediante acordo coletivo de trabalho firmado com o Sindicato Profissional para que o excesso de horas em um dia possa vir a ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de **um ano**, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO C/ REDUÇÃO DO SALÁRIO**

Até 30/09/2022, é facultado ao empregado e empregador, mediante acordo individual, a redução do salário do(s) empregado(s), proporcionalmente à jornada de trabalho, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado o piso salarial/hora.

Parágrafo único – A partir de 01/10/2022, é garantido o restabelecimento da jornada e salários reduzidos.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRAB. PARA FINS DE QUALIFICAÇÃO**

É facultado ao empregador a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregador deverá:

- a) Notificar o Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 48hs (quarenta e oito horas) da suspensão contratual;
- b) Protocolar no Ministério da Economia os documentos abaixo listados: a) requerimento gerado pelo sistema mediador; b) plano pedagógico e metodológico do curso de qualificação contendo, no mínimo, objetivo, público alvo, estrutura curricular e carga horária;
- c) Solicitar a bolsa de qualificação profissional, transmitindo, por meio do Empregador Web, dados dos trabalhadores que terão o contrato de trabalho suspenso e receberão a Bolsa de Qualificação Profissional ou encaminhar planilha ao Ministério da Economia;
- d) Acompanhar a liberação da Bolsa de Qualificação Profissional mediante consulta no endereço eletrônico específico.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Eventual ajuda compensatória mensal concedida pelo Empregador ao Empregado, não terá natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do **caput** deste artigo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa em valor equivalente a última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período.

**DANIEL WAGNER  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS**

**GERRY ANDERSON TAQUES RIBAS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMP NO COM H E SIM E EM TUR E HOSP DE PG**

**LUIS ALBERTO DOS SANTOS**  
**PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE 24/09/2021**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE 23/09/2021**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

