

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000493/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/02/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR001666/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46319.000157/2013-85  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/02/2013

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

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 Presidente, Sr(a). JOSE GUIMARAES;

E

SINDICATO DOS HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE GPUAVA, CNPJ n. 78.293.172/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELOIR FRANCISCO GELINSKI;

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 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2013 e a data-base da categoria em 1º de maio.

**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 Irati/PR.

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

A partir de **1º de maio de 2012** fica estabelecido como garantia mínima a título de piso salarial mensal para os integrantes da categoria, a importância de **R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais)**.

**Parágrafo Único – PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS:** Eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, deverão ser satisfeitas conjuntamente com o pagamento dos salários do mês de agosto de 2012.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos dos integrantes da categoria, ou a parte fixa dos salários devidos em maio de 2011, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão corrigidos em 1º de maio de 2012, com a aplicação do percentual de 7,5% (sete e meio por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2011, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

**TABELA DE REAJUSTE SALARIAL**

Mês	Reajuste	Mês	Reajuste
Maio/11	7,500%	Novembro/11	3,750%
Junho/11	6,875%	Dezembro/11	3,125%
Julho/11	6,250%	Janeiro/12	2,500%
Agosto/11	5,625%	Fevereiro/12	1,875%
Setembro/11	5,000%	Março/12	1,250%
Outubro/11	4,375%	Abril/12	0,625%

**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 2011. 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 – DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças salariais dos meses de maio, junho e julho de 2012, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, **deverão ser pagas** conjuntamente com os salários do mês de agosto de 2012.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - VALES/ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas ficam obrigadas a concederem vales equivalentes a 40% (quarenta por cento) da remuneração a que tiver direito o empregado no mês, até o 15º(décimo quinto) dia anterior a data fixada para o pagamento.

### CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO - PAGAMENTO DO ANALFABETO

O pagamento de salário ao empregado analfabeto, deverá ser efetuado na presença de 02 (duas) testemunhas, reconhecidas e aceitas pelas partes.

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - ENVELOPE 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.

#### **CLÁUSULA NONA - TAXA DE SERVIÇO**

Fica aberta a possibilidade de celebração de acordo para a cobrança da TAXA DE SERVIÇO de 10% (dez por cento) entre as empresas interessadas e o SINDICATO OPERÁRIO, em obediência a Portaria nº. 04, de 22/04/94, da SUNAB - SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DO ABASTECIMENTO.

**Parágrafo Único:** As empresas que adotam a cobrança compulsória da gorjeta, incluindo-as as notas de despesas de seus clientes, (TAXAS DE SERVIÇO) anotarão na CTPS do empregado essa condição.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO**

Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo de salário na hipótese de atraso no pagamento em até 30 (trinta) dias, e de 20% (vinte por cento) por mês de atraso que superar a 30 (trinta) dias.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS DOS SALÁRIOS DOS EMPREGADOS**

Fica vedado as empresas descontarem de seus empregados recepcionistas, caixas, tesoureiros e outros que manipulam valores da empresa, as importâncias pagas em cheques que venham a serem devolvidos por insuficiência de fundos, recebidos por estes, desde que o empregado tenha obedecido as normas da empresa no tocante a esses recebimentos, que deverão ser informados por escrito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MENSALIDADES SINDICAIS**

Em atenção ao que preceitua o art. 545 da CLT, as empresas descontarão dos seus empregados, as mensalidades devidas à entidade sindical desde que autorizadas por escrito. Os descontos serão efetuados em folha de pagamento cujo recolhimento deverá ser efetuado pelo empregador, até o dia 05(cinco) subsequente ao mês de referência do desconto.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RECEBIMENTO DO PIS**

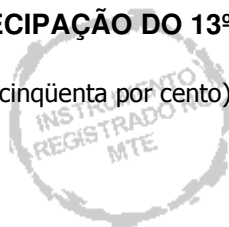
Garante-se ao empregado o recebimento do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS, caso a empresa não possua convênio com a Caixa Econômica Federal.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### 13º SALÁRIO

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Haverá antecipação do 13º salário em 50%(cinquenta por cento), para todos os empregados, no máximo até o mês de novembro de cada ano.



### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

As horas laboradas em caráter extraordinário, serão remuneradas com o acréscimo de **50%** (cinquenta por cento), devendo sofrer o acréscimo de mais **30%** (trinta por cento) quando laboradas no período entre 22h00min(vinte e duas horas) e 05h00min(cinco horas), referente ao adicional noturno.

### ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANUENIO

Fica garantido aos empregados a percepção de adicional de tempo de serviço de **1%** (um por cento) por ano de serviço prestado à mesma empresa, a partir de 01 de maio de 1987.

### ADICIONAL NOTURNO

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno para o labor entre 22h00min (vinte e duas horas) e 05h00min (cinco horas), será de **30%** (trinta por cento).

### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA

Fica facultado aos empregadores conceder mensalmente aos seus empregados, cesta básica, no importe de **R\$ 53,75** (cinquenta reais e setenta e cinco centavos), podendo ser espécie ou pecúnia.

**Parágrafo Primeiro:** A concessão da cesta básica deverá obedecer às disposições da Lei nº. 6321 de 14.04.1976.

**Parágrafo Segundo:** A concessão referida no "caput" não integrará a remuneração do empregado para qualquer efeito, quer trabalhista ou previdenciário.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXILIO FUNERAL

Em caso de morte do empregado, a empresa concederá auxílio funeral equivalente a 02 (dois) pisos da categoria.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

Em favor de cada empregado, a empresa manterá seguro de vida em grupo, cujo benefício deverá observar as seguintes coberturas, um capital básico de R\$ 8.065,00 (oito mil e sessenta e cinco reais).

- a) o mesmo capital para invalidez total ou por acidente;
- b) o mesmo capital para invalidez total ou por doença;
- c) 50% do capital básico pela morte por qualquer causa do cônjuge;
- d) 25% do capital básico pela morte por qualquer causa dos filhos de até 18 anos;
- e) 02 (duas) cestas básicas de 25 kg em caso de morte por qualquer causa do titular, nos 02(dois) primeiros meses ao ocorrido.

**Parágrafo Primeiro:** A forma do custeio da presente cláusula será contributária obedecendo ao capital mínimo exigido nesta, cabendo a participação dos empregados em 50% (cinquenta por cento) do valor mensal a ser estipulado, limitado esse valor a R\$ 2,15 (dois reais e quinze centavos).

**Parágrafo Segundo:** A parcela contributária do empregado será descontada em folha de pagamento, desde que este não se oponha expressamente por escrito, por ocasião do segundo desconto, perante o empregador.

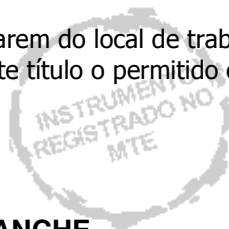
**Parágrafo Terceiro:** O empregador que optar por assumir integralmente a manutenção do seguro de vida ficará isento da obrigação do cumprimento da cláusula 34, no que se refere ao auxílio funeral, desde que o capital básico seja no mínimo o previsto na letra "a" da presente cláusula.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REFEITÓRIO E ALIMENTAÇÃO

As empresas com menos de 50 (cinquenta) empregados que os mantenham nos horários das refeições, e

estando esses impossibilitados de se ausentarem do local de trabalho, deverão também fornecer aos mesmos as refeições e somente poderão descontar a este título o permitido em lei, além de se obrigarem a manter o local adequado como cantina ou refeitório.



#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LANCHE**

As empresas fornecerão lanche obrigatoriamente a seus funcionários quando estes se encontrarem trabalhando em regime de horas extras.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONDUÇÃO APÓS A MEIA NOITE**

As empresas que elasteçam a jornada de trabalho após o horário de funcionamento de linhas regulares de transporte coletivo, proporcionarão transporte aos seus funcionários até as suas residências, em condução da empresa, sem qualquer ônus ao empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CRECHES**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros, 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênio com creches, para guarda e assistência de seus filhos, em período de amamentação, de acordo com o Parágrafo 01 do inciso IV, do artigo 389 da CLT.

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

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE TRABALHO**

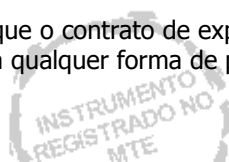
Todo o acordo individual ou coletivo, que altere as condições de trabalho, inclusive horário e função, somente terá validade se realizado com a assistência da entidade profissional, nos termos do art. 468 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

O contrato de experiência somente terá validade, se celebrado com a data de início datilografada e assinada sobre a referida data, devendo ser anotada a sua celebração na CTPS em 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador entregará cópia do contrato de experiência, mediante recibo, no ato da assinatura.

**Parágrafo Segundo:** Fica convencionado que o contrato de experiência, somente poderá ser celebrado, com o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, vedada qualquer forma de prorrogação.



## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATOS DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO E BANCO DE HORAS

As empresas que manifestarem interesse, fica assegurada a possibilidade de lavrarem Acordos Coletivos de Trabalho com o Sindicato obreiro para admissão de trabalhadores por prazo determinado e para a compensação de jornada de trabalho (banco de horas), respeitadas as disposições da Lei nº. 9.601/98 e Decreto nº. 2.490/98.

**Parágrafo Único:** Nos acordos coletivos de trabalho que instituírem a contratação de trabalhadores por prazo determinado, será incluída cláusula assegurando à estes o benefício de um depósito mensal vinculado no valor de 2% (dois por cento) do piso salarial da categoria, em estabelecimento bancário. O montante desses depósitos será liberado para saque no término do contrato de trabalho por prazo determinado.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a pagar as verbas rescisórias e dar baixa na CTPS, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após o desligamento, ou até 8 (oito) dias contados da data de notificação de dispensa de seu cumprimento. Caso o empregado não tenha comparecido na empresa ou local para homologação nesse prazo, o empregador comunicará em 24 (vinte e quatro) horas à Entidade Operária, ficando a importância relativa à disposição do empregado, em poder do empregador. Caso o empregador não pagar no prazo estipulado, pagará a multa diária de 5% (cinco por cento) do valor devido.

**Parágrafo Único:** As empresas ficam obrigadas à entregar no Sindicato Profissional, uma via de Rescisão de Contrato de Trabalho, quando da homologação das citadas rescisões pelo Sindicato.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, nos seguintes termos:

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO
ANO COMPLETO	Nº DE DIAS
00 ano	30 dias
01 anos	33 dias
02 anos	36 dias
03 anos	39 dias
04 anos	42 dias
05 anos	45 dias
06 anos	48 dias
07 anos	51 dias
08 anos	54 dias

09 anos	57 dias
10 anos	60 dias
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias
14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos	90 dias

**Parágrafo Primeiro:** O tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, será indenizado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, horário ou qualquer alteração, sob pena de rescisão imediata no contrato, respondendo o empregador, pelo pagamento do restante do aviso prévio e verbas rescisórias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO PARA ANALFABETO**

Nos documentos de aviso prévio e termo de rescisão contratual, relativos a empregados com menos de um ano de serviço, e que não saibam ler nem escrever, a empresa deverá, além de sua impressão digital ou assinatura, colher a assinatura de 02(duas) testemunhas.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Assegura-se que os trabalhadores fiquem com direito, nas rescisões de Contrato de Trabalho, por tempo indeterminado, em que não houve opção pelo FGTS, de iniciativa ou motivadas pelo empregador, o recebimento de indenização proporcional, a razão de 1/12(um doze avos), por mês de serviços na empresa, mesmo que não complete os doze meses de serviço, desde que não tenha havido o recolhimento pelo DECRETO-LEI nº. 66.819/70.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESOCUPAÇÃO DO IMÓVEL**

Os empregados que residirem em imóvel do empregador, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, deverá promover a desocupação do imóvel num prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTOS**

**CÓPIAS DE DOCUMENTOS:** Os empregadores fornecerão aos seus empregados, cópias de todos os





documentos por ele assinados relacionados com sua admissão e demissão.

**PREENCHIMENTO DOS FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA:** Os empregadores deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, para concessão de benefícios aos empregados, no prazo máximo de 05(cinco) dias úteis.

**ANOTAÇÕES NA CTPS:** Obrigatoriedade da anotação na Carteira de Trabalho do salário reajustado e dos percentuais de comissão.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADESGESTANTE: É GARANTIDA A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE DE**

**GESTANTE:** É garantida a estabilidade provisória da gestante desde o início da gravidez até 180(cento e oitenta) dias após o parto, sendo vedada a concessão de Aviso Prévio neste período.

**ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado desde o momento em que este seja considerado apto para a prestação do serviço militar até 60 (sessenta) dias após a baixa da incorporação.

**ESTABILIDADE DOENÇA:** Fica fixada em 60 (sessenta) dias após o seu retorno ao trabalho na empresa, a estabilidade provisória do empregado que, por motivos de doença, ficar aos cuidados da Previdência Social.

**ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:** O empregado que esteja com 36(trinta e seis) meses faltando para sua aposentadoria só poderá ser demitido por justa causa ou por extinção da empresa.

**DATA BASE – ESTABILIDADE:** Fica vedada a dispensa do empregado nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO, INTERVALOS, DESCANSO, CONTROLE DE**

## FREQUENCIA E AUSENCIAS LEGAI

**PRORROGAÇÃO DA JORNADA:** Para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, fica estabelecida a possibilidade de celebração de acordo com a assistência da entidade sindical operária.

**ESTUDANTE – PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO:** Fica vedado a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem sua situação escolar.

**Parágrafo Único:** Fica assegurado abono de faltas aos empregados estudantes ou vestibulandos, quando comprovarem a prestação de exames.

**INTERVALOS PARA REFEIÇÕES:** Os horários para refeições e descanso poderão exceder a duas horas, desde que respeitados os preceitos do Art. 71 da CLT.

**DESCANSO SEMANAL REMUNERADO:** Fica estabelecido que o Descanso Semanal Remunerado recaia, pelo menos uma vez por mês, no domingo para empregados do sexo masculino e a cada 15(quinze) dias para as empregadas.

**CÁLCULO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:** Fica vedada a inclusão da 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.

**CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO:** As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência mediante livros, cartões ponto, inclusive aos empregados que prestem serviço externo.

**CARTÕES OU LIVRO PONTO:** Os cartões ou livro ponto, quando instituídos pela empresa, deverão ser efetivamente marcados ou assinados pelos empregados, não se admitindo a participação de empregados da portaria ou departamento de pessoal, que quando no máximo, fornecerão o documento ao empregado.

**AUSÊNCIAS LEGAIS:** Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos:

- a) 5(cinco) dias úteis, por motivo de casamento, não contada a data do evento;
- b) 3(três) dias úteis no caso de falecimento do cônjuge, descendente e ascendente direto, mais o dia do fato;
- c) 2(dois) dias no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos e para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados;

- d) serão abonadas as faltas do empregado vestibulando, desde que comprovadamente decorrerem da prestação de exames na cidade em que trabalha;
- e) 05(cinco) dias no caso de nascimento de filho(licença paternidade).

## FÉRIAS E LICENÇAS

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

**FÉRIAS - INÍCIO DO GOZO:** O início do período de gozo das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, ou dia de compensação de repouso semanal.

**FÉRIAS PROPORCIONAIS:** Na cessação do contrato de trabalho, desde que não seja demitido por justa causa, mesmo o empregado com menos de 12(doze) meses de serviço, terá direito a remuneração das férias proporcionais, na base de 1/12(um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14(quatorze) dias.

**COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS:** As empresas comunicarão aos empregados, a data de início das férias por escrito com antecedência mínima de 30(trinta) dias.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - VESTIÁRIO, UNIFORMES, EXAMES MÉDICOS E PRIMEIROS SOCORROS

**VESTIÁRIO:** Nos locais de trabalho, onde for exigido o uso de uniforme, o empregador se obriga a manter local apropriado para servir como vestiário, o qual deverá possuir armários com chave e chuveiros.

**UNIFORMES:** Obrigatoriedade das empresas fornecerem uniformes gratuitamente quando exigido o seu uso, ficando o empregador com direito à indenização do valor pelo uso indevido (fora do local de trabalho) quando constatada tal prática.

**EXAMES MÉDICOS:** Os exames médicos realizados quando da admissão, demissão e outros momentos determinados por Lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

**Parágrafo Único:** Os exames médicos pré-demissionais, deverão ser apresentados pelo empregador perante a entidade sindical no ato da homologação.

**ESTOJO PARA PRIMEIROS SOCORROS:** As empresas manterão no local de trabalho, estojo contendo medicamentos necessários ao tratamento de primeiros socorros.

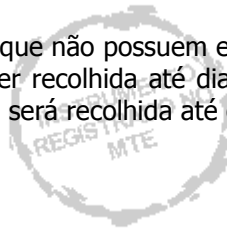
## RELAÇÕES SINDICAIS

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

**TAXA DE REVERSÃO PATRONAL:** Com finalidade específica de ampliar os serviços assistenciais aos seus contribuintes foi instituída pela Assembléia Geral Extraordinária, a TAXA DE REVERSÃO PATRONAL, em consonância com o art. 513, letra "e", da CLT, a ser recolhida em favor do SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE GUARAPUAVA, cuja taxa fixa é de 15% (quinze por cento) do salário mínimo por empresa, acrescido de 5% (cinco por cento) por empregado, a ser recolhida até o dia 20 de setembro de 2012 e 15% (quinze por cento) do salário mínimo por empresa, acrescido de 5% (cinco por cento) por empregado a ser recolhida até o dia 10 de dezembro de 2012.

**Parágrafo Primeiro** - Para as empresas que não possuem empregados, fica instituída a taxa fixa de 15% (quinze por cento) do salário mínimo a ser recolhida até dia 20 de setembro de 2012 e a 2ª parcela de 15% (quinze por cento) do salário mínimo será recolhida até o dia 10 de dezembro de 2012.



**Parágrafo Segundo** - Fica acordado entre as partes que somente serão homologadas as rescisões contratuais mediante a comprovação da quitação do recolhimento a que se refere o caput da presente.

**COMPROVAÇÃO DO RECOLHIMENTO:** Será obrigatório o envio da segunda via da guia de recolhimento da taxa de reversão à entidade sindical até 30(trinta) dias após o vencimento, para a comprovação do cumprimento da cláusula 58.

**PENALIDADES:** O atraso no recolhimento da TAXA DE REVERSÃO, constante da cláusula 58, sujeitarão as empresas inadimplentes a multa prevista no Artigo 600 da CLT.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO LABORAL

Os empregadores ficam obrigados a descontar as contribuições aprovadas em Assembléia dos trabalhadores em favor do sindicato profissional, a proceder ao desconto da contribuição negocial/taxa de reversão salarial no percentual de 12% (doze por cento), e em duas parcelas, tendo como base de cálculo o valor máximo o piso da função exercida pelo empregado previsto no presente instrumento, com o fim de financiar os serviços sindicais, voltados para assistência aos membros da respectiva categoria e negociações coletivas.

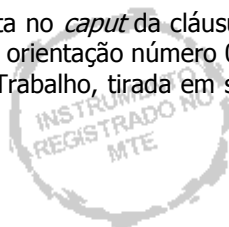
a) A primeira parcela de 6% (seis por cento) sobre a remuneração devida no mês de agosto de 2012 e recolhida até o dia 10 de setembro de 2012;

b) A segunda parcela de 6% (seis por cento) sobre a remuneração do mês de novembro de 2012 e recolhida até o dia 10 de dezembro de 2012.

**Parágrafo Primeiro:** Em não havendo o recolhimento nos prazos antes previsto, quando efetuado será na forma do art. 600 da CLT.

**Parágrafo Segundo:** 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 Terceiro:** A contribuição prevista no *caput* da cláusula foi aprovada em assembléia geral conforme preceitua a letra "e" do artigo 513 da CLT, e orientação número 03 da CONALIS – Coordenadoria de Promoção e Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho, tirada em sua segunda reunião realizada nos dias 04 e 05 de maio de 2010;



**Parágrafo Quarto:** Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão ser tratadas diretamente com o Sindicato Profissional, que assume total e quaisquer responsabilidades em relação aos descontos e recolhimentos;

**Parágrafo Quinto:** A contribuição destina-se para custeio das atividades sindicais, a melhoria do crescimento sindical, para as negociações coletivas por melhores salários, outros benefícios, e melhores condições de trabalho para todos os trabalhadores representados pelo sindicato obreiro;

**Parágrafo Sexto: OPOSIÇÃO AOS DESCONTOS:** Assegura-se o direito aos trabalhadores não associados ao sindicato profissional de oporem-se ao desconto da contribuição no prazo de 10 (dez) dias úteis, que será dado publicidade em jornal de circulação na base territorial da entidade.

**Parágrafo Sétimo:** 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 Oitavo:** O desconto da contribuição destina-se a financiar os serviços sindicais, voltados para assistência aos membros da respectiva categoria e negociações coletivas, e abrangerá todos os integrantes da categoria profissional na forma do decidido do Supremo Tribunal Federal no RE – 189960-3 relator Ministro Marco Aurélio, decisão unânime, D.J.U., 17/11/2000, e pelo TRT da 9ª Região no processo TRT-PR-AA - 00004/2001 – Acórdão – 08376/2002 – publicado em 19/04/2002.

**RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS:** As empresas encaminharão à entidade profissional, cópias das guias de contribuição sindical, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 15(quinze) dias após o desconto.

**RELAÇÃO DOS EMPREGADOS:** As empresas ficam obrigadas a encaminharem à Entidade Profissional uma cópia de sua **RAIS** - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS ou outro documento equivalente contendo a relação de empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30(trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente, sob pena de descumprimento da presente convenção coletiva.

**QUADRO DE AVISOS:** As empresas ficam obrigadas a manterem no estabelecimento de trabalho em local apropriado, quadro de avisos para fixação de matérias de interesses dos empregados, divulgadas pelo sindicato profissional.



## DISPOSIÇÕES GERAIS

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES, SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL, FORO COMPETENTE E DISPOSIÇÕES FINAIS

**PENALIDADE POR INADIMPLÊNCIA** - Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de 30% (trinta por cento) do piso salarial que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais convenentes. Tal penalidade caberá por empregado quando o prejudicado for este com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga ou mandato do empregado ou do empregador.

**SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL** - Fica deferido Entidades convenentes poderes para ajuizar ação de cumprimento, na qualidade de substituto processual, sem que para tanto necessite de outorga de procuração pelos interessados. Fica aqui autorizada a Entidade representar em ações de cumprimento, todos os componentes da categoria, independentemente de outorga de procuração.

**DO FORO COMPETENTE** - Fica eleita a Justiça do Trabalho, através de sua Vara do Trabalho em sua jurisdição ou órgão que a representa, como foro para dirimir todas as controvérsias sobre a presente Convenção, seja de interpretação, seja por descumprimento.

**DISPOSIÇÕES FINAIS:** Por estarem justos e acertados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e valor.

**JOSE GUIMARAES  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMP NO COM H E SIM E EM TUR E HOSP DE PG**

**ELOIR FRANCISCO GELINSKI  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE GPUAVA**

