

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004108/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/10/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR066290/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46319.001008/2015-03  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/10/2015

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/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 DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS, CNPJ n. 05.903.775/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEODGAR PEDRO CORREIA;

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 2015 a 30 de setembro de 2016 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 **Ponta Grossa/PR**, com abrangência territorial em **Ponta Grossa/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 a partir de 1º de outubro de 2015,

**R\$ 1.110,00** (hum mil, cento e dez reais) mensais.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria profissional relativos a outubro de 2014, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º de outubro de 2015, com a aplicação do percentual de 10,50% (dez vírgula cinquenta por cento).

**Parágrafo Primeiro** – Aos empregados admitidos após outubro de 2014, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula proporcionalmente ao seu tempo de serviço com a aplicação dos índices

previstos na seguinte tabela:

MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE DE REAJUSTE	MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE REAJUSTE
Outubro de 2014	<b>10,500%</b>	Abril de 2015	<b>5,250%</b>
Novembro de 2014	<b>9,625%</b>	Maio de 2015	<b>4,375%</b>
Dezembro de 2014	<b>8,750%</b>	Junho de 2015	<b>3,500%</b>
Janeiro de 2015	<b>7,875%</b>	Julho de 2015	<b>2,625%</b>
Fevereiro de 2015	<b>7,000%</b>	Agosto de 2015	<b>1,750%</b>
Março de 2015	<b>6,1250%</b>	Setembro de 2015	<b>0,875%</b>

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

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



### CLÁUSULA SEXTA - ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Quando o empregador deixar de efetuar o pagamento dos salários dos empregados nos prazos legais, ficará sujeito ao pagamento de multa diária de 1,0% (um por cento), do valor devido a este título, por dia de atraso, independente da cláusula penal convencional.

### 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 aos 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.

**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 as penas do art. 600 da CLT, sem prejuízo das demais cominações legais.

**CLÁUSULA DÉCIMA - DEVOLUÇÃO DE CHEQUES**

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

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CALCULO DA REMUNERAÇÃO**

O cálculo das férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias dos empregados que percebam qualquer forma de remuneração variável, será efetuado atualizando-se através da aplicação do INPC/IBGE, os últimos 12 valores recebidos, retirando-se os 3 maiores valores obtidos.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA 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  
ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUITAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

As horas extras somente serão consideradas quitadas quando constarem discriminadamente nos comprovantes de pagamentos dos empregados.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS - MINUTOS ANTERIORES E POSTERIORES**

Os minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho, até o limite de 5 (cinco), não serão considerados 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 não poderá sofrer desconto ou punição.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS - SUPRESSÃO**

Na hipótese de supressão parcial ou integral das horas extras, deverão os empregadores observar o estabelecido no Enunciado da Súmula nº. 291 do Tribunal Superior do Trabalho que assim dispõe: “a supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão”, mesmo quando da implantação do banco de horas.

#### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANUENIO**

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 posterior 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 36% (trinta e seis por cento).

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - INSALUBRIDADE**

Todo TRABALHADOR, cuja principal função seja a de COLETA, REMOÇÃO e DESTINAÇÃO DE LIXO e RESÍDUOS, do estabelecimento, sendo esta atividade de grande monta, da qual se possa, notóriamente inferir periculosidade, ressalvados em todo curso, aqueles que realizam tais atividades de maneira eventual ou esporádica, ou que claramente não configurem qualquer risco considerável, assegura-se a aplicação imediata do percentual de 20% (vinte por cento), o qual incidirá sobre salário do empregado, à título de Adicional de Insalubridade.

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMISSIONADOS - GARANTIA MÍNIMA**

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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS - FORNECIMENTO DE LANCHES**

Os empregadores fornecerão lanche, obrigatoriamente, à seus funcionários quando estes se encontrarem em regime de horas extras;

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE - DESCONTO DO EMPREGADO**

Os descontos dos percentuais permitidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a título de fornecimento de vale

transporte incidirão apenas sobre os salários dos dias em que efetivamente há o fornecimento dos mesmos, e poderá ser

descontado no máximo o percentual de 4% (quatro por cento) do salário base.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXILIO 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.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTENCIA 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Para os empregados que tenham 03 (três) 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.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 nas atividades das empresas abrangidas pela presente convenção coletiva, ressalvados os casos de trabalhos profissionais especializados para trabalho eventual.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 compreendidas: AS COMISSÕES, TAXAS DE SERVIÇOS, PONTOS ou outras formas de participação do empregado.

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

Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura do empregado deverá ser sobreposta à data.

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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VIA DE HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

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 e pagar as verbas devidas, nos prazos dos parágrafos 6º, letras “a” e “b” 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.

Parágrafo Terceiro:

A assistência a homologação de rescisão de contrato pelo sindicato obreiro, só será formalizada quando da apresentação pelo empregador dos seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em (quatro) vias;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- c) Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão;
- d) Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
- e) Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- f) Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio 1990, e do art. 1a da Lei Complementar nº. 110, de 29 de junho de 2001;
- g) Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- h) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;
- i) Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
- j) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual;
- k) Prova bancária de quitação, quando for o caso e;
- l) Chave de Conectividade;
- m) Outros documentos estabelecidos por lei, e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego;
- n) No demonstrativo da média de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.
- o) Apresentação pela empresa, das guias de recolhimento da Contribuição Sindical Patronal e Contribuição Sindical dos Trabalhadores, dos últimos 5 (cinco) anos;

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PREVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será o de acordo com a Lei nº 12.506, de 11/10/2013, e na presente convenção coletiva de trabalho:

- a) De 05 a 6 anos de serviço na mesma empresa, **48** (quarenta e oito) dias;
- b) De 6 a 15 anos de serviço na empresa, **75 (setenta e cinco)** dias;
- c) De 15 a 20 anos na empresa, 90 (noventa) dias;
- d) De 20 a 25 anos de serviço na empresa, **95** (noventa e cinco) dias;
- e) De 25 a 30 anos de serviço na empresa, **105** (cento e cinco) dias;



f) Acima de 30 anos de serviço na empresa, **120** (cento e vinte) dias.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

O tempo do aviso prévio superior a 30 (trinta dias) será indenizado pelo empregador e computa-se no tempo de serviço nos termos do § 1º do artigo 487 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES DO AVISO PRÉVIO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO DO AVISO PREVIO**

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado, contra recibo, esclarecendo se o mesmo será cumprido ou indenizado, bem como deverá constar no mesmo, local, data e horário em que deverá comparecer para recebimento de seus haveres e homologação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PREVIO DO NAO ALFABETIZADO**

Nos documentos de aviso prévio e termo de rescisão contratual relativos a empregados com menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, e que não saibam ler nem escrever, a empresa deverá colher, além da impressão digital, o testemunho de duas pessoas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO AVISO PREVIO**

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DUPLA FUNÇÃO**

O empregado que venha a exercer atividades atinentes a mais de uma função terá direito ao recebimento da maior remuneração correspondente às atividades exercidas.

#### **Parágrafo Único**

– Sendo a segunda função de menor salário, será acrescido a título de acúmulo de função

o percentual de 20% (vinte por cento) sobre salário base.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS E REUNIOES OBRIGATORIAS**

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

### **NORMAS DISCIPLINARES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROTECAO A IGUALDADE**

- a) As empresas incentivarão e garantirão a participação das mulheres em cursos de formação profissional, treinamentos e requalificação, ministrados pelas empresas ou por outras entidades;
- b) As empresas não admitirão discriminação de qualquer natureza, em especial ao que se refere a sexo, etnia, idade, estado civil, ter ou não filhos (as), tanto para admissão quanto para preenchimento de cargos.

### **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CAMAREIRAS**

Considerando a ocupação média do hotel, a camareira ficará responsável pela arrumação efetiva de 14 (quatorze) aptos em média por dia.

### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIENCIA**

Nos termos do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, as empresas se obrigam a contratar pessoas com deficiência com a mesma proporcionalidade nela prevista.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA 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 ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente, 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PRE APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito a aposentadoria, e que contem no mínimo 03 (três) anos de serviço no estabelecimento, recomenda-se que sejam assegurados o emprego e salário durante o período que falte para a aquisição do direito à aposentadoria. Cumprido o período aquisitivo sem que o empregado requeira o benefício previdenciário, fica sem efeito a recomendação.

## **ESTABILIDADE ABORTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABORTO LEGAL**

Fica assegurada estabilidade de 150 (cento e cinquenta) dias à empregada que passou por procedimento médico relativo ao aborto.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ASSISTENCIA JURIDICA 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.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE QUANDO DO RETORNO DAS FERIAS**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDO PARA PRORROGAÇÃO DO INTERVALO**

As empresas poderão celebrar acordos coletivos de trabalho com o sindicato profissional, nos termos do art.

611 e seguintes da CLT, para prorrogação do intervalo legal de seus empregados que exerçam suas funções em cozinhas, copas e restaurantes.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FOLGAS SEMANAIS**

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INTERVALO INTRAJORNADA - CONTROLE DE JORNADA**

As empresas 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.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

As empresas, inclusive, com menos de 10 empregados, providenciaram um documento análogo para efetivação da anotação por parte dos trabalhadores, das jornadas efetivamente laboradas.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSENCIAS LEGAIS**

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

- a) 7 (sete) dias em caso de falecimento de ascendente, descendente, sogro ou sogra, nora ou genro;
- b) 4 (quatro) dias no caso de necessidade de internamento de cônjuge ou filho, ou para obtenção de documentos legais;
- c) Os dias de realização de exames do empregado estudante e vestibulando, quando comprovarem a prestação destes no horário de trabalho;
- d) 7 (sete) dias em caso de casamento.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

A empregada mãe, terá o direito a 2 (dois) intervalos especiais de meia hora cada um e computados na jornada de trabalho, na forma do Art. 369 da CLT.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FERIAS - INICIO DO PERIODO DE GOZO**

O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados, folgas, ou dia de compensação de repouso semanal.

Parágrafo Primeiro:

Os empregadores comunicarão aos empregados a data do início das férias por escrito, mediante recibo, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Segundo:

O pagamento das férias a que fizer jus o empregado, inclusive com o terço constitucional, e, se for o caso o do abono previsto no art. 143 da CLT, devem ser pagos no prazo estabelecido no art. 145 da mencionada consolidação, sob pena de não o fazendo incidir a multa prevista pelo descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, além da aplicação do art. 137 da CLT.

**FÉRIAS COLETIVAS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - OBRIGATORIEDADE DE COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS POR MICROEMPRESA**

As empresas ficam obrigadas de comunicar férias coletivas em cumprimento ao disposto no artigo 139, § 3º, da CLT.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FERIAS PROPORCIONAIS**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes para uso em serviço, que deverão ser devolvidos ao término do contrato de trabalho.

Parágrafo Único:

As empresas que obrigarem o uso de qualquer vestuário, com ou sem a logomarca da empresa, deverá fornecer o vestuário, sem nenhum custo para o empregado.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CIPA**

Assegura-se a todos os membros da CIPA, titulares e suplentes, garantia de emprego, sendo vedada à despedida desde o momento em que se inicia o processo eleitoral, até 12 (doze) meses após o término do mandato.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXAMES MEDICOS**

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 N°. 07.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

As empresas deverão fornecer a todos os seus empregados, quando do desligamento, o atestado de afastamento e salários, observando o modelo utilizado pelo INSS.

**ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES OU PARTURIENTES**

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

**PRIMEIROS SOCORROS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ESTOJO PARA PRIMEIROS SOCORROS**

Os empregadores manterão no local de trabalho, estojo contendo materiais e medicamentos necessários ao tratamento de primeiros socorros;

**CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ASSISTENCIA MEDICA**

As partes convenientes orientam os empregadores, a fim de que prestem assistência médica à seus empregados através do sistema de saúde disponibilizado pelo sindicato dos empregados, podendo para isso o empregador usufruir dos benefícios da lei municipal 5.360/95 e 5.972/98, que permite o abatimento do benefício no Imposto Sobre Serviços - ISS.

**RELAÇÕES SINDICAIS  
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - AVISO E CONVOCAÇÕES**

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Assegura-se aos dirigentes do sindicato profissional o livre acesso às empresas, nos horários destinados aos intervalos dos trabalhadores.

**REPRESENTANTE SINDICAL**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL**

Fica assegurada a estabilidade do empregado eleito para mandato sindical, desde a candidatura até 12 (doze) meses após o término do mandato, independente da função, inclusive aos membros do conselho fiscal.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 quinze (15) dias por ano.

**ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - RAIS**

As empresas ficam obrigadas a encaminharem a Entidade Profissional uma cópia de sua

**RAIS - RELAÇÃO**

ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS ou outro documento equivalente, contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 20 (vinte) dias da entrega do referido documento ao órgão competente, e atendimento aos objetivos da entidade sindical conforme estabelece o DECRETO Presidencial Nº 76.900 DE 23.12.1975 - D.O.U.: 24.12.1975, contendo elementos destinados a suprir as necessidades de controle, estatística e informações da área social, ao cumprimento da legislação relativa ao Programa de Integração Social (PIS), ao fornecimento de subsídios para controle dos registros relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e controle da arrecadação da contribuição sindical.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DA FINALIDADE DA ENTREGA DA RAIS**

As entregas da RAIS às entidades sindicais convenientes destinam-se ao controle de empregados admitidos e demitidos pelas

empresas, pedido de demissão, bem como o controle da arrecadação da Contribuição Sindical e dos cadastros dos

sindicatos, entre outras informações, já que as entidades convenientes atendem a pesquisas do IBGE.

**CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**



**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - REVERSÃO PATRONAL**

a) A contribuição das empresas do município de Ponta Grossa a ser recolhida em favor do SINDICATO DE HOTÉIS,

RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS, é de R\$ 40,00 (quarenta reais) por empregado, sendo a

contribuição mínima por empresa de R\$ 87,00 (oitenta e sete reais) para as empresas que possuem de 0 (zero) até 03 (três)

empregados. O prazo para o recolhimento desta contribuição é até o dia 25 de novembro de 2015, através das guias próprias

fornecidas pelo sindicato patronal, ou por meio de depósito na conta nº. 003.2844 – 3, da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL –

Agência 0400 – Ponta Grossa – Paraná.

b) DESCONTO PARA PAGAMENTO NA DATA APRAZADA: Os valores estabelecidos no

*caput* desta cláusula poderão ser

pagos com desconto de 20% (vinte por cento) até a data do vencimento;

c) ENCAMINHAMENTO DE COMPROVANTE: Em caso de depósito na conta bancária, a empresa deverá encaminhar o

comprovante do depósito ao sindicato patronal para a devida baixa.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas do município de Ponta Grossa ficam obrigadas a recolher em favor do SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS (entidade patronal) a título de CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, as seguintes importâncias:

a) Empresas com até 5 (cinco) empregados, autônomos e ambulantes, R\$ 100,00 (cem reais);

b) Empresas que tenham de 6 (seis) a 25 (vinte e cinco) empregados, R\$ 140,00 (cento e quarenta reais);

c) Empresas que tenham de 26 (vinte e seis) a 100 (cem) empregados, R\$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos) por empregado;

d) Empresas que tenham mais de 100 (cem) empregados, R\$ 500,00 (quinhentos reais);

Parágrafo Único:

O prazo para o recolhimento da contribuição confederativa é até 19 de abril de 2016,

através das guias próprias fornecidas pelo sindicato patronal, ou por meio de depósito na conta nº 003.2844 – 3, da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – Agência 0400 – Ponta Grossa – Paraná. Em caso de depósito bancário, a empresa deverá encaminhar o comprovante do depósito ao sindicato patronal para a devida baixa.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

Nos termos da legislação vigente (art. 513 "e" da CLT), os empregadores ficam obrigados a procederem aos descontos dos salários de seus empregados em favor do sindicato profissional, e recolhê-los em guias próprias fornecidas pela entidade beneficiária. Instruções constarão do boleto bancário que será encaminhado aos empregadores, ou obtido diretamente no sindicato.

**Parágrafo Primeiro:** O valor da contribuição corresponde ao percentual de 12% (doze por cento), e em duas parcelas, tendo como base de cálculo, o valor do piso salarial 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) será descontada no mês de outubro de 2015 e recolhida até o dia 10 de novembro de 2015;

b) A segunda parcela de 6% (seis por cento) será descontada no mês de janeiro de 2016 e recolhida até o dia 10 de fevereiro de 2016.

**Parágrafo Segundo** – A contribuição prevista no *caput* da cláusula foi aprovada em assembleia geral realizada da categoria 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 Terceiro** - 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 Quarto** - O não recolhimento das parcelas nos prazos fixados determinará a aplicação da multa e dos acréscimos previstos no artigo 600 da CLT;

**Parágrafo Quinto** - A contribuição destina-se ao 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 se oporem ao desconto da contribuição no prazo de 10 (dez) dias úteis, que será dado publicidade em jornal de circulação no município de Ponta Grossa.

**Parágrafo Sétimo** - As oposições serão aceitas por escrito de próprio punha, e entregue diretamente e exclusivamente na sede do sindicato dos empregados, pelos trabalhadores interessados.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO EM FAVOR DO SINDICATO DOS EMPREGADOS**

Nos termos da legislação vigente (art. 513 "e" da CLT), os empregadores ficam obrigados a procederem aos

descontos dos salários de seus empregados em favor do sindicato profissional, e recolhê-los em guias próprias fornecidas pela entidade beneficiária. Instruções constarão do boleto bancário que será encaminhado aos empregadores, ou obtido diretamente no sindicato.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO**

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ABRANGENCIA E BASE TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange e se aplica aos empregados em empregadores de hotel, hotel-fazenda, motel, hospedaria, pensão, pousadas, casa de cômodos, apart-hotel, flats, bombonieres, cantinas, bares, choperias, buffets, confeitarias, cafeterias, docerias, serv-car, casas de carnes assadas, driven, restaurantes, churrascarias, bares, lanchonetes, fast-foods, cafés, buffets de café colonial, casa de chá, pizzarias, pastelarias, rotisseries e empresas que fornecem alimentação preparada e seus similares, no varejo (inclusive lanchonetes, lancherias, sorveterias, restaurantes e buffets, anexos à padarias, escolas, shopping centers, cinemas, lojas, colégios, universidades, panificadoras, postos de combustíveis; restaurantes e rotisseries em supermercados; trailers de lanches e cachorro quente, carrinhos de água de côco e pipoca, e hospitais

*( Exceto quando a atividade pertencer ao próprio hospital), na base territorial do município de*

PONTA GROSSA

, exceto os diferenciados.

**PARÁGRAFO ÚNICO –**

Obrigam-se ao cumprimento do presente instrumento coletivo de trabalho, todas as empresas que possuam em seus quadros, empregados que prestarem atividades co-relacionadas ao

*caput,*

independente da atividade constante no contrato social ou declaração de firma individual.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CLAUSULA PENAL**

Em obediência ao disposto no Art. 613, Inc. VIII da CLT, convencionam as partes que pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas no presente instrumento coletivo, a parte infratora fica obrigada ao pagamento de

**multa equivalente a 1 (um) piso salarial da classe previsto na cláusula terceira**, devido à época e local da liquidação do débito, que reverterá em prol da parte prejudicada pela violação. Tal penalidade é devida por cláusula infringida e por mês da ocorrência, sucessivamente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MULTA RELATIVA AO SALDO DO FGTS**

A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

E, por estarem assim justos e contratados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 6 (seis) vias de igual teor e forma, para integrar os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pelo sindicato patronal e os trabalhadores representados pelo sindicato profissional.

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

**LEODGAR PEDRO CORREIA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLÉIA QUE APROVOU O ROL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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