

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003787/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/09/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR050508/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.011024/2012-41  
**DATA DO PROTOCOLO:** 31/08/2012

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

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

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). ANTONIO LUIZ MIKULIS;

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) **HOTEL, HOTEL-FAZENDA, MOTEL, HOSPEDARIA, PENSÃO, POUSADAS, CASA DE CÔMODOS, APART-HOTEL, FLATS, BOMBONIERES, CANTINAS, BARES, CHOPERIAS, CONFEITARIAS, CAFETERIAS, DOCERIAS, SERV-CAR, BUFFETS, CASAS DE CARNES ASSADAS, DRIVEN, RESTAURANTES, CHURRASCARIAS, BARES, LANCHONETES, FAST-FOODS, CAFÉS, BUFFETS DE CAFÉ COLONIAL, CASA DE CHÁ, PIZZARIAS, PASTELARIAS, ROTISSERIAS e EMPRESAS QUE FORNECEM ALIMENTAÇÃO PREPARADA e SEUS SIMILARES, NO VAREJO (INCLUSIVE LANCHONETES, LANCHERIAS, SORVETERIAS, RESTAURANTES E BUFFETS ANEXOS À PADARIAS, HOSPITAIS, LOJAS, COLÉGIOS, UNIVERSIDADES, PANIFICADORAS, POSTOS DE COMBUSTÍVEIS; RESTAURANTES E ROTISSERIAS EM SUPERMERCADOS; TRAILLERS DE LANCHES E CACHORRO QUENTE, CARRINHOS DE ÁGUA DE CÔCO E PIPOCA)**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Antônio Olinto/PR, Campo do Tenente/PR, Cerro Azul/PR, Doutor Ulysses/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Piên/PR, Rio Negro/PR, São Mateus do Sul/PR, Tijucas do Sul/PR e Tunas do Paraná/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 maio de 2012, **R\$ 750,00** (setecentos e cinquenta reais) mensal.

**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 virgula cinco 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	3,1,25%
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 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

**CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO - PAGAMENTO AO ANALFABETO**

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DO SALÁRIO EM CHEQUE**

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

### **CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

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, somando-os e dividindo por 3.

### **CLÁUSULA NONA - EMPREGADO COMISSIONISTA**

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

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMISSÃO - PAGAMENTO DO RSR**

Fica vedada a inclusão de parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605 de 05.01.49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo 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.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 lhes tenham sido entregue por escrito e contra recibo.



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

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUITAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

As horas extras somente serão consideradas quitadas quando constarem discriminadamente nos comprovantes de pagamento do empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS**

No caso de supressão, total ou parcial de horas extras que tenham sido prestadas por 6 (seis) meses ou mais, o empregador fica obrigado a incorporar o valor das horas suprimidas à remuneração do empregado, mesmo quando da implantação do Banco de Horas.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANUÊNIO**

Adicional de tempo de serviço à 2% (dois por cento) por ano de serviço prestado à mesma empresa, à partir de 01 de janeiro de 2011.

**Parágrafo Único:** Os empregados admitidos à partir de 01 de janeiro de 2011, receberão o referido adicional, limitado à 36% (trinta e seis por cento).

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, aos descendentes, ascendentes ou descendentes.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - VIA DA QUITAÇÃO DA RESCISÃO

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

#### AVISO PRÉVIO

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO DO NÃO 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

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

O Aviso Prévio **devido pelo empregador ao empregado** será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme estabelece a Lei 12.506/2011 e nos termos da nota técnica 184/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego, 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;

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

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

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

As empresas são obrigadas de anotar na Carteira de Trabalho do salário reajustado e dos percentuais de comissão, e quantidade de pontos quando cobrada a TAXA DE SERVIÇO.

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

### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROTEÇÃO 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.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - ESTABILIDADE DOENÇA**

Fica fixada em 60 (sessenta) 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 30 (trinta) dias, salvo disposições mais benéficas constantes de lei.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, e que contem no mínimo 05 (cinco) anos de serviço no estabelecimento, recomenda-se que seja assegurado 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 VIGÉSIMA NONA - ABORTO LEGAL**

Fica assegurada estabilidade de 60 (sessenta) dias à empregada que passou por procedimento médico relativo ao aborto.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, não podendo ser concedido aviso prévio neste período.

## **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 ÚNICO:** Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes ou vestibulandos, quando comprovarem a prestação de exames no horário de trabalho.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACORDOS DE COMPENSAÇÃO

Somente terão validade os Acordos de Compensação ou Prorrogação de Jornada de Trabalho, ou qualquer outro, cujo objetivo seja alterar a jornada normal de trabalho, se assinados por todos os empregados abrangidos e após a homologação pelo sindicato profissional.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HORÁRIOS PARA REFEIÇÃO

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

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DO DSR

Fica estabelecido que o descanso semanal remunerado recaia pelo menos uma vez por mês em domingo para os empregados do sexo masculino, e a cada 15 (quinze) dias para as empregadas.



### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

- a) 5 dias consecutivos, por motivo de casamento;
- b) 4 dias no caso de falecimento de cônjuge, descendentes e ascendentes, mais o dia da ocorrência do fato;



- c) 3 dias no caso de falecimento de sogro (a), irmão (ã) tio (a);
- d) 3 dias, no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos, e para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados;
- e) Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando, desde que comprovadamente decorrerem de prestação de exames no horário de trabalho;
- f) 5 dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade);

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS**

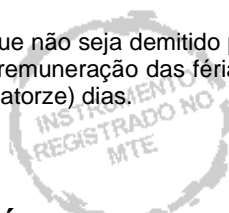
Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.



### **FÉRIAS COLETIVAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - OBRIGATORIEDADE DE COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVA POR MICRO EMPRESA**

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

### **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA A 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**

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes para uso em serviço, que deverão ser devolvidos ao término do contrato de trabalho no estado em que se encontram.

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

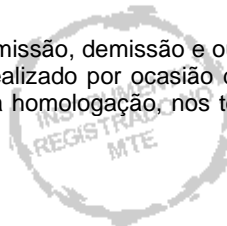
#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CIPA**

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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

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

### **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

A contribuição das empresas é de **R\$ 40,00 (quarenta reais)** por empregado a ser recolhida em favor do SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS, sendo a contribuição mínima por empresa de **R\$ 87,00 (oitenta e sete reais)** para as empresas que possuam até 03 (três) empregados, a ser paga até o dia **16 de setembro de 2012**, 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS

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 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 cláusula infringida e por mês da ocorrência, sucessivamente.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Fica deferido às entidades convenentes 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORO COMPETENTE**

Fica eleita a Justiça do Trabalho, através de sua Junta de Conciliação e Julgamento ou órgão que a representa, como foro, para dirimir todas as controvérsias sobre a presente Convenção Coletiva de Trabalho, seja de interpretação, seja por descumprimento.

### **CLÁUSULA 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.

**LUIS ALBERTO DOS SANTOS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E  
GASTRONOMIA DE CURITIBA E REGIAO**

**ANTONIO LUIZ MIKULIS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS**

