

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003100/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/11/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR065292/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.101912/2019-83  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/11/2019

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

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

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE GASTRONOMIA, ENTRETENIMENTO E SIMILARES DO MUNICIPIO DE CURITIBA, CNPJ n. 13.137.031/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIO BENTO AGUAYO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2019 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em: Restaurantes, bares com entretenimento e sem entretenimento, churrascarias, lanchonetes, pizzarias, rotisseries, salsicharias, sorveterias, fast-food, foodTruck, Cervejarias, Chopperias, cafés, casas de chá, botequins, bombonieres, cantinas, casas de lanches, confeitarias, docerias, drive-in, leiterias, e empresas que comercializam alimentação preparada e bebidas alcoólicas no varejo**, com abrangência territorial em **Curitiba/PR**.

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

Fixam-se como garantias mínimas os seguintes pisos salariais, a partir de 1º de maio de 2019:

**I. PISO GERAL:** (um mil, trezentos e cinquenta e cinco reais e vinte centavos)

a) R\$ 1.355,20 (~~um mil, trezentos e sessenta e cinco reais e vinte centavos~~) mensais, desde a contratação, para jornada de até 8h diárias e quarenta e quatro semanais, **valor igual ao PISO SALARIAL FIXADO PARA O ESTADO DO PARANÁ, GRUPO II**, instituído pelo **DECRETO DO ESTADO DO PARANÁ Nº 387 DE 30.01.2019**.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O piso salarial fixado na letra "a", será corrigido na mesma época, e no mesmo percentual que corrigir o Piso Salarial Estadual fixado pelo Governo do Paraná.

O presente piso salarial é aplicável às empresas que ainda não participam da dinâmica sindical em instituir regras específicas dentro do melhor interesse da categoria, visando gerar mais empregos sem onerar folhas de pagamento, assim, criando e melhorando as condições econômicas e sociais de uma categoria. A participação das empresas membros da categoria na forma de contribuição para com o sindicato é essencial e indispensável na busca de soluções, otimizações e melhorias no funcionamento do mercado de trabalho – da qual também é enorme beneficiária – e poderá ser feita de modo a contribuir com os esforços

das entidades (tanto patronal quanto laboral) para fins de benefício coletivo, além de contar com condições de operação muito mais vantajosas, a rigor das regras diferenciadas que se vê na presente convenção coletiva renovada.

## II. PISOS DIFERENCIADOS PARA EMPREGADOS DAS EMPRESAS ADERENTES AO REPIS E AQUELAS QUE FIRMEM COMPROMISSO E COMPROVAÇÃO DO CUMPRIMENTO INTEGRAL DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, ESPECIALMENTE DE EMPRESAS CONTRIBUENTES AO SINDICATO PATRONAL:

a) Piso inicial para o período de até 90 (noventa) dias, R\$ 1.218,00 (um mil, duzentos e dezoito reais), ou 5,54 (cinco reais e cinquenta e quatro centavos) por hora laborada em horário normal, no período de experiência, aos trabalhadores que nunca tenham trabalhado para o setor econômico representado pelo sindicato patronal conveniente.

b) R\$ 1.293,00 (um mil, duzentos e noventa e três reais), ou 5,88 (cinco reais e oitenta e oito centavos) por hora laborada em horário normal, para todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A presente convenção coletiva de trabalho tem vigência de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2021, exceto as cláusulas econômicas que a vigência é de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020, as quais serão negociadas pelos sindicatos convenientes na época própria, ficando garantida a data-base em 1º de maio de 2020.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Somente se possibilita a aplicação dos pisos contidos no item II da cláusula terceira às empresas regularmente aderentes ao REPIS - Regime Especial de Piso Salarial e contribuintes com o sindicato patronal, cuja sistemática fica instituída em cláusula **trigésima oitava** da presente convenção coletiva.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º maio de 2019, os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, serão corrigidos pelos seguintes percentuais:

I - Em 5,07%, incidentes sobre os salários devidos em 1º de maio de 2018, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior aplicável à época, para os trabalhadores empregados de empresas **não** participantes do REPIS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados admitidos após 01/05/2018, os salários serão corrigidos de forma proporcional, nos termos da seguinte tabela conforme data de admissão e índices:

Mês para reajuste	Índice reajuste	Mês para reajuste	Índice reajuste
Maio/2018	5,070%	Novembro/2018	2,5350%
Junho/2018	4,6475%	Dezembro/2018	2,1125%
Julho/2018	4,225%	Janeiro/2019	1,690%
Agosto/2018	3,8025%	Fevereiro/2019	1,2775%
Setembro/2018	3,380%	Março/2019	0,8450%
Outubro/2018	2,9575%	Abril/2019	0,4225%

II - Em 3,85%, incidentes sobre os salários devidos em 1º de maio de 2018, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, aplicável à época, para os trabalhadores empregados de empresas participantes do REPIS.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aos empregados admitidos após 01/05/2018, os salários serão corrigidos de forma proporcional, nos termos da seguinte tabela conforme data de admissão e índices:

Mês para reajuste	Índice reajuste	Mês para reajuste	Índice reajuste
Maio/2018	3,850%	Novembro/2018	1,9266%
Junho/2018	3,5306%	Dezembro/2018	1,6058%
Julho/2018	3,2098%	Janeiro/2019	1,285%
Agosto/2018	2,889%	Fevereiro/2019	0,9642%

Setembro/2018	2,5682%	Março/2019	0,6416%
Outubro/2018	2,2474%	Abril/2019	0,3208%

**PARÁGRAFO TERCEIRO: PRÊMIO ANUÊNIO POR QUALIFICAÇÃO PARA EMPRESAS NÃO ADERENTES AO REPIS E NÃO CONTRIBUINTES AO SINDICATO PATRONAL:** Sobre os salários já corrigidos, todo o empregado terá direito à 2% (dois por cento), calculado sobre o salário base, a título de anuênio, por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, que deverá ser pago discriminadamente na folha de pagamento a partir da data de aniversário de sua admissão junto ao empregador, tendo como base a contagem de tempo de serviço o mês de maio de 2016. Referido adicional possui natureza indenizatória, não integrando, portanto, a remuneração para fins de encargos sociais.

**PARÁGRAFO QUARTO: PRÊMIO ANUÊNIO POR QUALIFICAÇÃO PARA EMPREGADOS DE EMPRESAS ADERENTES AO REPIS E CONTRIBUINTES AO SINDICATO PATRONAL:** Sobre os salários já corrigidos, todo o empregado terá direito à 1,5% (um e meio por cento), calculado sobre o salário base, a título de anuênio, por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, que deverá ser pago discriminadamente na folha de pagamento a partir da data de aniversário de sua admissão junto ao empregador, tendo como base a contagem de tempo de serviço o mês de maio de 2016. Referido adicional possui natureza indenizatória, não integrando, portanto, a remuneração para fins de encargos sociais.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Para ter direito ao anuênio, o (a) empregado (a) deverá apresentar certificado de conclusão de curso realizado pelo sindicato dos empregados através do IPPA (Instituto Profissionalizante Paraná Aliança) ou pelo sindicato patronal, desde que o certificado seja referendado pelo sindicato profissional e patronal, devendo o empregado renovar anualmente o curso, para fazer jus acréscimo do anuênio, ficando limitado a 10,5% (dez e meio por cento).

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os empregados que já possuem o benefício de adicional por qualificação por força de convenção pretérita o terão mantido.

**PARÁGRAFO SÉTIMO - DIFERENÇAS SALARIAIS:** Eventuais diferenças salariais de maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro, diferenças de verbas rescisórias, e férias concedidas neste período, deverão ser pagas até o 5º dia útil de dezembro de 2019, sendo facultado às empresas inscritas no REPIS o parcelamento das diferenças salariais ora descritas em até 02 parcelas de igual valor, com a primeira devida até no 5º dia útil de dezembro de 2019 e a segunda devida até 5º útil de janeiro de 2019.

**PARÁGRAFO OITAVO- CONDIÇÕES PESSOAIS:** Os pisos de categoria diferenciados decorrentes da presente negociação se aplicam com natureza de condição pessoal do trabalhador tais quais suas discriminações convencionais específicas, não violando, portanto, a sistemática prevista no artigo 461 da CLT.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

**Multas devidas** quando o empregador deixar de efetuar o pagamento dos salários dos empregados nos prazos legais:

- a) Empresas não aderentes ao REPIS pagarão multa diária no valor correspondente a 1,5 (um e meio por cento) do salário do empregado em favor deste, limitado ao valor bruto do salário dos meses correspondentes
- b) Empresas aderentes ao REPIS pagarão multa diária no valor correspondente a 0,5 (meio por cento) do salário do empregado em favor deste, limitado ao valor bruto do salário dos meses correspondentes.

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Além dos descontos previstos em Lei, os empregadores poderão proceder 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.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - MENSALIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O prazo para oposição ao desconto foi informado aos trabalhadores por meio de edital publicado no Jornal Bem Paraná, edição do dia 6 de setembro de 2019 - edição 11.234, pág. 11.

### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

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

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

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

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

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

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

Para os empregados de empresas não associadas e não contribuintes com o sindicato patronal, que tenham 05 (cinco) anos ou mais de trabalho na mesma empresa, por ocasião da aposentadoria, o empregador pagará ao empregado a título de gratificação 1,5 (um e meio) piso da categoria, até o 10º (décimo) dia após a concretização da mesma forma de apresentação, pelo empregado ao empregador e

contra recibo, da carta de concessão de benefício expedida pelo órgão previdenciário, gratificação esta que não terá natureza salarial nem integrará outras verbas da rescisão.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O valor a título de gratificação por aposentadoria para os empregados das empresas associadas e contribuintes com o sindicato patronal previsto no caput é de um salário do empregado.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

As horas extras serão pagas com os adicionais sobre as horas normais nos seguintes termos:

- a) Empresas não aderentes ao REPIS, 70% (setenta por cento).
- b) Empresas aderentes ao REPIS, 60% (sessenta por cento).

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

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMISSIONADOS**

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

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

A alimentação e a assistência médica, fornecida gratuitamente pelo empregador, diretamente ou através de convênios, não serão consideradas salários "in natura", não integrando para nenhum efeito a remuneração do empregado.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

Os descontos dos percentuais permitidos, a título de fornecimento de vales transportes, incidirão apenas sobre os salários dos dias em que efetivamente há o fornecimento dos mesmos, nos seguintes percentuais sobre o salário base:

- a) Empresas não aderentes ao REPIS, 4% (quatro por cento).
- b) Empresas aderentes ao REPIS, 5% (cinco por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO - RESSARCIMENTO COMBUSTÍVEL:** A empresa acordante poderá optar em conceder vale-transporte em dinheiro, para ressarcimento de gastos com combustível, por meio do pagamento antecipado, até o dia 5º dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º da Constituição Federal, e com a Portaria do Ministério do Trabalho n. 865, de 14 de Setembro de 1995 (DOU, Seção 1, de 15.09.95), e, também, em cumprimento às disposições da Lei n. 7.418, de 16 de Dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei n. 7.619, de 30 de Setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto n. 95.247, de 16 de Novembro de 1987, cabendo ao empregado comunicar por escrito a empresa, as alterações das condições declaradas inicialmente, sob pena de responsabilidade. Tais valores não integrando para nenhum efeito a remuneração do empregado e fica autorizado o mesmo desconto previsto no Caput.

**AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ****CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EMPREGADO ACIDENTADO OU EM AUXÍLIO-DOENÇA**

O empregado de empresa não aderente ao REPIS que sofrer acidente de trabalho, com afastamento, gozará de estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias suplementares àqueles de período estável já previsto em Lei.

**OUTROS AUXÍLIOS****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BEM ESTAR SOCIAL**

As partes acordam que a partir de 1º de dezembro de 2019, fica estabelecido aos empregadores aderentes ou não ao REPIS a obrigatoriedade de cumprimento do benefício "Bem-Estar Social", que visa garantir melhores condições à categoria, concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida pelos empregadores as seguintes condições ao custo mensal de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - DAS GARANTIAS:**

<b>BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>MOTIVO</b>
BENEFÍCIO NATALIDADE - KIT BEBE	450,00	1	Nascimento de filho do titular
BENEFÍCIO CESTA BÁSICA	450,00	1	Em caso de morte do titular
BENEFÍCIO CASAMENTO	900,00	1	Em caso de casamento do titular
BENEFÍCIO CRECHE	200,00	3	Matricula do filho(a) do titular em creche particular
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	500,00	2	Afastamento por doença do titular
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO SOLIDÁRIO	1.350,00	1	incapacitação permanente ou afastamento
KIT ESCOLA	ATÉ 450,00	1	Matriculo filho(a) do titular em escola particular
BENEFÍCIO APOSENTADORIA	1.500,00	1	Aposentadoria do titular
BENEFÍCIO INVENTÁRIO	1.000,00	1	Em caso de morte do titular
REDE DE DESCONTOS – MASTERCLIN	-	-	Rede de descontos nacional
<b>BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>MOTIVO</b>
REEMBOLSO DE RESCISÃO	ATÉ 2.000,00	1	Em caso de morte do titular
REEMBOLSO DE LICENÇA MATERNIDADE	150,00	4	Licença da titular
REEMBOLSO DE LICENÇA PATERNIDADE	450,00	1	Licença do titular
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	500,00	1	Em caso de admissão
REEMBOLSO POR AFASTAMENTO	1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente

**PARÁGRAFO SEGUNDO - REGRAS DE UTILIZAÇÃO:** As partes acordam que a partir de 1º de dezembro

de 2019, fica garantido aos empregados e empregadores o benefício "Bem-Estar Social", que visa garantir melhores condições à categoria, concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida pelas empresas as seguintes condições:

I) A partir da vigência deste benefício ficam os empregadores da categoria responsáveis por arcar com o custo por empregado no valor mensal de R\$ 20,00 (vinte reais) para ter direito aos benefícios elencados na tabela ao final da presente cláusula.

II) Para inclusão no benefício, deverá ser enviado e-mail para: [cadastrobes@proagirbeneficios.com.br](mailto:cadastrobes@proagirbeneficios.com.br) com os seguintes dados: nome completo, CPF, telefone, e-mail, data de nascimento e nome da mãe, através somente de planilha padrão a ser disponibilizada.

III) A listagem deverá ser encaminhada até o dia 25 de cada mês. Caso o dia 25 não seja dia útil, o envio deverá ser antecipado, ou seja, no último dia útil que antecede o dia 25. Caso a instituição empregadora não receba os boletos até 5(cinco) dias antes do vencimento, solicite-os através dos telefones: 4000-1055 ou (31) 3442-1300 ou do e-mail: [cobrancabes@proagirbeneficios.com.br](mailto:cobrancabes@proagirbeneficios.com.br).

IV) O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

V) A empregadora deverá proceder o primeiro pagamento até o dia 10 do mês subsequente a inclusão, e os demais pagamentos todo dia 10 de cada mês, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora responsável.

VI) O prazo máximo para receber a documentação completa da ocorrência é de até 90 (noventa) dias corridos, contados do fato gerador, desde que o beneficiário esteja vigente e desde que respeitado as normas do Manual de Regras e Orientações. A documentação deverá ser enviada ao e-mail: [ocorrencias@proagirbeneficios.com.br](mailto:ocorrencias@proagirbeneficios.com.br).

VII) A não informação por parte da empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a administradora receba a referida informação para exclusão do mesmo.

VIII) O 'Manual de Regras e Orientações' que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula estará disponível no site do sindicato ou poderá ser solicitada via e-mail. As partes acordam que quaisquer alterações no 'Manual de Orientações e Regras' para exercício deste benefício, poderão ocorrer somente na próxima negociação da Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM ESTAR SOCIAL, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne às suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo Empregador, a empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados, bem como benefícios garantidos ao empregador. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a Instituição Empregadora esteja inadimplência. Após a quitação de toda a pendência a instituição deverá enviar a lista atualizada para reinclusão. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário.

**PARÁGRAFO SEXTO:** As empregadoras que oferecem os mesmos benefícios aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que os benefícios e vantagens contratadas não sejam inferiores e/ ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do benefício oferecido, a empregadora deve enviar o sindicato, pelo e-mail: [sindehoteis@sindehoteis.org.br](mailto:sindehoteis@sindehoteis.org.br), cópia do contrato ou proposta com o prestador, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e a lista dos empregados beneficiários e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

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

As empresas ficam obrigadas a comparecer no sindicato profissional para homologação das rescisões de contrato de trabalho dos empregados que contem com 06 meses ou mais de trabalho para o mesmo empregador, e juntamente com as vias destinadas ao empregado, entregar uma ao Sindicato Profissional, no prazo do art. 477 da CLT. No mesmo prazo serão pagas as verbas rescisórias na presença do assistente homologador.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando as empresas comprovarem que possuem recursos humanos em cidades fora da base territorial do sindicato profissional, nos prazos do caput, realizarão o pagamento das verbas rescisórias e entregarão ao empregado despedido ou que venha pedir demissão, os 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 Art. 477 a CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** No caso do parágrafo anterior, até o prazo de 30 (trinta) do término do aviso prévio, a empresa deverá comparecer por seu representante legal juntamente com o empregado para homologação do TRCT no sindicato profissional, devendo comprovar o pagamento dos valores constantes do Termo Rescisório ao empregado, bem como a entrega dos documentos relacionados no Parágrafo Segundo.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empresas aderentes ao REPIS ficam obrigadas ao cumprimento do disposto no *caput* da cláusula décima nona apenas nos casos de contrato com empregados cuja duração seja igual ou superior a 12 (doze) meses de trabalho na empresa.

### AVISO PRÉVIO

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

O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme estabelece a Lei 12.506/2011 e nos termos da nota técnica 184/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme tabela abaixo, sendo indenizado o tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias conforme tabela abaixo:

TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS
00 ano	30 dias
01 ano	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

**PARAGRAFO ÚNICO:** 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTE**

Fica convencionada a estabilidade provisória da empregada, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, não podendo a mesma ser pré-avisada de sua dispensa durante tal período.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

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

**PARAGRAFO ÚNICO:** A garantia da estabilidade do caput para empregados das empresas não aderentes ao REPIS, é até que a aposentadoria seja concedida.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ACORDO DE PRORROGAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

Ficam autorizadas, por esse instrumento, as empresas a celebrarem acordo individual com seus empregados os quais exerçam suas funções em cozinhas, copas e restaurantes, para fins de prorrogação do intervalo intrajornada a duração de até 6 horas, nos casos em que a jornada de trabalho seja igual ou inferior a 7 horas. Para as demais jornadas fica autorizada a prorrogação do intervalo até 5 horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Deverá ser rigorosamente observado o disposto no artigo 66, da CLT. No caso de horas extras, estas somente poderão ser prestadas se respeitando o intervalo de 11 horas do intervalo interjornadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Deverá constar expressamente no acordo individual de trabalho, o horário exato do intervalo intrajornada pactuado entre as partes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O acordo de prorrogação do intervalo intrajornada para até 6 (seis) horas de duração, previsto na cláusula vigésima quinta, somente poderá ser aplicado por empresas que aderem ao REPIS, ficando condicionada a possibilidade de realização de tal acordo para as empresas não aderentes à negociação mediante acordo coletivo diretamente com o sindicato profissional.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FOLGAS SEMANAIS

O descanso semanal remunerado dos empregados (as) deverá recair em pelo menos um (01) domingo por mês.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE ELETRÔNICO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas com mais de 20 (vinte) empregados instituirão cartões ou livro ponto, nos quais somente o empregado poderá anotar as jornadas efetivamente laboradas, não se admitindo a participação de empregados em portarias ou departamentos de pessoal para aquele propósito.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Ficam as empresas autorizadas a utilizarem sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, de acordo com o disposto na Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, publicada no Diário Oficial da União em 28 de fevereiro de 2011.

**PARÁGRAFO QUARTO:** É nulo o controle de jornada de trabalho quando o registro não for procedido pelo próprio empregado, ressalvada a hipótese das empresas que aplicam a pré-assinalação do intervalo previsto no artigo 71 da CLT, conforme previsão do artigo 74, §2º, também da CLT.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica autorizada, por este instrumento, a troca de dia de feriado por folga compensatória em outro dia dentro do mesmo mês, sem que isto implique em pagamento como extra do labor praticado no dia de feriado laborado destinado à compensação.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Fica dispensado, por este instrumento, a autorização prévia das autoridades competentes do extinto Ministério do Trabalho e Emprego (atual Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia) para fins de exercício de prorrogação de jornada em trabalhos insalubres, inclusive quanto a regimes de compensação de jornada além daquele previsto no parágrafo único do artigo 60 da CLT, conforme autoriza o artigo 611-A, XIII, da CLT.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUSENCIAS LEGAIS

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

a) 3 (três) dias em caso de falecimento de ascendente, descendente, sogro ou sogra, irmão ou irmã;

b) 2 (dois) dias no caso de necessidade de internamento de cônjuge ou filho, ou para obtenção de documentos legais, e para empregados (as) de empresas não aderentes ao REPIS o afastamento é pelo tempo que for necessário aos (as) empregados (as), independentemente do número de dias, conforme comprovação.

c) Os dias de realização de exames do empregado estudante vestibulando, quando comprovarem a prestação destes no horário de trabalho;

d) Até dois abonos para faltas no prazo de 180 dias, ao responsável de criança menor de idade, filho ou tutelado, quando devidamente comprovado por declaração do acompanhamento pelo médico responsável pelo atendimento.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, terá direito o empregado com um mínimo de 03 (três) meses de serviço na empresa, ao recebimento de férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês, ou fração superior a 14 (quatorze) dias de serviço.

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Os empregadores se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço do sindicato profissional, quando participarem de encontros, reuniões, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada pelo sindicato com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, desde que tal licença não seja superior a 15 (quinze) dias por ano, e também, que se houver mais do que 1 (um) dirigente sindical na mesma empresa, a soma de suas licenças não ultrapassem 15 (quinze) dias por ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para empregados de empresas não aderentes ao REPIS a licença assegurada no caput é de 30 (trinta) dias ao ano.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES**

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

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

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DA ENTIDADE PATRONAL**

As empresas ficam obrigadas a recolher, anualmente, até o último dia útil do mês de janeiro ou no mês seguinte da abertura da empresa, a Contribuição Sindical Patronal de que trata o art. 580 e 587 da CLT, conforme os valores da tabela Sindical da Confederação Nacional do Turismo (CNTur) - [www.cntur.com.br](http://www.cntur.com.br) e em guia própria fornecida pela entidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL/REVERSÃO SALARIAL PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, AÇÕES, SERVIÇOS, PESQUISAS, FOMENTO E FUNDO DE FORMAÇÃO PATRONAL:** Com fundamento no art. 513, alínea \*e\*, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a TAXA DE COBRANÇA DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL/REVERSÃO SALARIAL PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, SERVIÇOS, PESQUISAS, FOMENTO E FUNDO DE FORMAÇÃO PATRONAL de forma independente da classificação societária e tipo tributário da empresa. A contribuição deverá ser recolhida em favor do SINDICATO DAS EMPRESAS DE GASTRONOMIA, ENTRETENIMENTO E SIMILARES DE CURITIBA (SINDIABRABAR), no valor de R\$ 99,00 (noventa e nove reais) por empregado, sendo a contribuição mínima por empresa de R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais) para as empresas que possuam de 0 (zero) até 03 (três) empregados. Para pagamentos, à vista, até a data do vencimento, terão desconto de 10% (dez por cento). O prazo para o recolhimento desta contribuição é até o dia:

- A) 30/11/2019**, correspondente ao semestre de JUL a DEZ 2019;
- B) 29/04/2020**, correspondente ao semestre de JAN a JUN 2020, valor será corrigido pelo INPC;
- C) 30/10/2020**, correspondente ao semestre de JUL a DEZ 2020, valor será corrigido pelo INPC;
- D) 29/04/2021**, correspondente ao semestre de JAN a JUN 2021, valor será corrigido pelo INPC.

O pagamento dar-se-á, sempre, através de guias próprias, que serão encaminhadas pela Entidade Sindical Patronal ou poderão ser retiradas através do site [www.sindiabrabar.com.br](http://www.sindiabrabar.com.br) ou, ainda, poderá ser feito por depósito bancário (comprovante deverá ser enviado no e-mail: [contato@sindiabrabar.com.br](mailto:contato@sindiabrabar.com.br), até 10 (dez) dias após a realização da operação). Caso não receba a guia, poderá ser solicitada através do e-mail [contato@sindiabrabar.com.br](mailto:contato@sindiabrabar.com.br). Eventuais dúvidas poderão ser retiradas com o setor financeiro, através do e-mail ou no telefone: (41) 3224-9057.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão ser tratados diretamente com o Sindicato Patronal, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação a esta cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O não pagamento determinará a multa de no valor do piso salarial vigente da categoria, acrescido de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês limitado ao principal nos termos do Art. 412 e Art. 406 do Código Civil Brasileiro.

**PARÁGRAFO QUARTO:** *Caso seja ajuizada ação de cobrança, o devedor responderá pelos honorários advocatícios de 20% (vinte por cento) e será incluída nos órgãos de proteção de crédito.*

**PARÁGRAFO QUINTO:** Lembrando que não recolher as penalidades previstas em lei são: multa, ação judicial de cobrança, penhora de bens, condenação por crime contra a organização do trabalho. Fonte: artigos 600, 606, 607, 608 e 883 da CLT, 203 do Código Penal.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Para fins da presente cláusula fica a empresa obrigada a encaminhar ao sindicato patronal cópia de sua RAIS/CAGED até ao máximo 20 (vinte) dias antes do vencimento das parcelas elencadas no parágrafo primeiro, sob pena de aplicação de multa diária no importe de R\$ 50,00 (cinquenta) reais.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** As empresas aderentes ao REPIS permanecem obrigadas aos recolhimentos das contribuições Patronais.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LIVRE ACESSO DO SINDICATO**

Fica assegurado aos Representantes Legais, com identificação dos Sindicatos Patronal (SINDIABRABAR) e laboral (SINDEHOTEIS), livre acesso de até 03 (três) membros por entidade sindical às dependências dos estabelecimentos na cidade de Curitiba, exceto em locais de segurança máxima sem a comunicação prévia. A inobservância da presente cláusula acarretará no pagamento do piso da categoria em favor do sindicato prejudicado.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a encaminharem a Entidade Sindical Profissional duas cópias de sua RAIS RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS ou outro documento equivalente contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente, ficando o sindicato obreiro obrigado a encaminhar uma cópia ao sindicato patronal, no prazo de 10 (dez) dias da data em que recebeu o documento.

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOS PROCEDIMENTOS PARA COBRANÇA DA TAXA DE SERVIÇO

Com amparo no Artigo 7º., XI da CF, com a finalidade de disciplinar a cobrança e distribuição aos empregados da taxa de serviço (gorjeta), cobrada pela empresa das despesas dos clientes, as entidades sindicais signatárias do presente instrumento, estabelecem que as empresas **somente poderão cobrar gorjetas/taxa de serviço com a celebração de acordos coletivos de trabalho com o sindicato profissional e patronal**, devendo para tanto, observar as condições estabelecidas nos parágrafos seguintes:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os acordos firmados pelo sindicato profissional com as empresas aderentes ao REPIS, necessitam da aquiescência do **Sindicato das Empresas de Gastronomia, Entretenimento e Similares do Município De Curitiba**, com a assinatura de seu Presidente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas que optarem pela cobrança da taxa de serviços em suas notas de despesas, incluirá o percentual mínimo de 10% (dez por cento) com destaque para TAXA DE SERVIÇO ou GORJETA, tendo como base de cálculo, o valor bruto que vier a ser efetivamente cobrado dos clientes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em Local visível e nas mesas serão informados aos clientes da cobrança da taxa mínima de 10%, e será destacado, nas notas e faturas de serviços, mencionando que a cobrança é com base em acordo coletivo de trabalho com o selo gorjeta legal, que também será exposto em local visível do estabelecimento.

**PARÁGRAFO QUARTO: FORMA DE RATEIO:** O rateio da Taxa de Serviço, será estabelecido entre o sindicato dos empregados e a empresa acordante.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os termos estabelecidos no parágrafo anterior e outras condições, necessitarão da aprovação dos trabalhadores em assembleia convocada e coordenada pelo sindicato profissional.

**PARÁGRAFO SEXTO – DA RETENÇÃO DE PERCENTUAIS:** Faculta-se as empresas no regime de tributação federal pelo simples, e que seja aderente do REPIS, a proceder a retenção de até 20% (vinte por cento) do total da arrecadação correspondente, para custear os encargos sociais. Previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor dos empregados.

**PARÁGRAFO SETIMO:** As empresas não aderentes ao REPIS, o desconto a que se refere o parágrafo anterior, terá o percentual máximo de 12% (doze por cento).

**PARÁGRAFO OITAVO:** Para as empresas enquadradas nos demais regimes de tributação federal, que não seja o simples nacional, e que sejam aderentes ao REPIS, faculta-se a proceder à retenção de até 33% (trinta e três por cento) do total da arrecadação correspondente, para custear os encargos sociais,

previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido em favor dos empregados.

**PARÁGRAFO NONO:** As empresas não aderentes ao REPIS, o desconto a que se refere o parágrafo anterior, terá o percentual máximo de 25% (vinte e cinco por cento).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os trabalhadores em Restaurantes, bares, churrascarias, lanchonetes, pizzarias, rotisseries, salsicharias, drives, economatos, centros gastronômicos, refeições a quilo, buffet, cervejarias, charutarias, pastelarias, casa de vitaminas, tabacarias, foodtruck, carrinhos de lanches, cachorro quente, choperias, galeterias, sorveterias, fast-food, cafés, casas de chá, botequins, bombonieres, cantinas, casas de lanches, confeitarias, docerias, drive-in, leiterias, whiskerias, bebidas alcoólicas, no varejo, casas de vitaminas, e de empresas que comercializam alimentação preparada com abrangência territorial no município de Curitiba/PR.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CLÁUSULA PENAL**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva, fica instituída multa equivalente a 100% do salário base do empregado prejudicado, em favor deste a ser paga por empresa não aderentes ao REPIS, e de 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria, nos demais casos.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A multa reverterá em favor da parte prejudicada, sejam os empregados, sejam as entidades sindicais signatárias, e será devida por empregado e por cláusula infringida.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL**

Fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial, do qual poderão fazer parte e aderir às empresas contribuintes com o Sindicato Patronal que estiverem regulares com suas contribuições, inclusive pretéritas, sendo tal adesão condicionante à aplicação de cláusulas específicas da presente convenção, quando indicadas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A inscrição junto ao REPIS será feita através do preenchimento de formulário próprio junto ao SINDIABRABAR, oportunidade na qual deverá ser comprovada a regularidade das contribuições para com aquele sindicato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A cessação da condição de regularidade da empresa em face às suas contribuições sindicais implicará na perda de sua participação no REPIS, somente sendo retomada com a regularização de débitos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A regularidade de inscrição junto ao REPIS será demonstrada à partir de certificado emitido pelo SINDIABRABAR, o qual será expedido ordinariamente de forma anual e à pedido da empresa, por solicitação, a qualquer momento.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A qualquer momento o SINDEHOTÉIS poderá realizar fiscalização para verificação de regularidade de inscrição da empresa junto ao REPIS, nos casos em que constatada a aplicação dos benefícios convencionais garantidos à partir do preenchimento deste requisito.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CERTIDÃO DE COMPLIANCE DOCUMENTAL**

Fica instituída a Certidão de *Compliance* Documental, conquista da categoria, que é certidão emitida pela entidade sindical patronal para as empresas aderentes ou não ao REPIS, na qual atesta-se em documento único a regularidade da empresa no que tange às suas obrigações de licenciamentos, trabalhistas, sociais e sindicais, podendo esta ser apresentada aos seus tomadores de serviços, órgãos públicos e as Ações Integradas de Fiscalização Urbana.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para que a empresa solicitante possa receber em seu favor a Certidão de *Compliance* Documental emitida pelo SINDIABRABAR é necessário que a mesma apresente ao sindicato patronal seguinte documentação, na forma de cópia autenticada em cartório e rubricada pela empresa ou em via original, para confrontação e devolução imediata:

- a) As Autorizações de Funcionamento e licenças expedidas pela Prefeitura e pelos órgãos competentes, bem como pelo Corpo de Bombeiros;
- b) Certidão Negativa de Débito fornecida pelo Instituto Nacional da Seguridade Social - INSS;
- c) Certificado de Regularidade de Situação perante o Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço - FGTS;
- d) Guias de Recolhimentos das Contribuições Patronais - (art. 578 da CLT);
- e) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas expedida pela Justiça do Trabalho (Lei nº 12.440 de 07.07.2011).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A Certidão de *Compliance* Documental referida na presente cláusula será expedida pelo ente sindical patronal dentro de prazo razoável, apenas mediante solicitação expressa da empresa solicitante.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As certidões e documentos apontados no parágrafo primeiro da presente cláusula deverão ser vigentes conforme seus termos legais de duração.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A entidade sindical patronal, obriga-se a encaminhar uma via da certidão ao sindicato profissional, a fim de que este, acompanhe o regular cumprimento pelas empresas do presente instrumento coletivo de trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

As garantias estabelecidas na convenção coletiva de trabalho aplicável anterior as categorias econômicas e profissionais serão mantidas, para os empregados que já adquiriam os respectivos direitos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTANTES DAS ENTIDADES SINDICAIS**

E, por estarem assim justos e contratados, e para que possam integrar os contratos de trabalho dos componentes das classes e categorias abrangidas, assinam o presente instrumento os representantes das entidades sindicais, profissional e patronal. Curitiba, 06 de novembro de 2019.

**JOSE ADEMIR PETRI  
PRESIDENTE**

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

**FABIO BENTO AGUAYO  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE GASTRONOMIA, ENTRETENIMENTO E SIMILARES DO MUNICIPIO DE CURITIBA**

## **ANEXOS**

## **ANEXO I - ATA DE NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA DE ASSEMBLÉIA**

[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>.