

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017
EMPREGADOS EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado, o **SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA**, CNPJ: 78.029.774/0001-32, estabelecido a Rua Piauí, 211 – 2. andar – sala 23 na cidade de Londrina – Paraná, por seu Diretor-Presidente o Sr. Alzir Bocchi – CPF: 104.643.529-91, e de outro lado, representando os EMPREGADOS, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO PARANÁ – FETROPAR** -, inscrito no CNPJ sob nº 81.455.248/0001-49, Código da Entidade nº. 008.241.00000-4, no final assinado por seu Presidente, Sr. Sr. João Batista da Silva, inscrito no CPF sob o nº 434.543.729-68, **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE LONDRINA – SINTTROL**, inscrito no CNPJ sob nº 78.636.222/0001-92, no final assinado pelo seu Presidente, Sr. João Batista da Silva, inscrito no CPF sob o nº 434.543.729-68, **SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS E ANEXOS DE APUCARANA – SINCVRAP**, inscrito no CNPJ sob nº 81.878.845/0001-86, no final assinado pelo seu Presidente, Sr. Adilson de Souza Guerra, inscrito no CPF sob o nº 934.746.449.04, **SINDICATO DOS MOTORISTAS, CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS URBANOS E EM GERAL, TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE TELEMACO BORBA - SINCONVERT**, CNPJ n. 81.393.142/0001-68, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Olimpio Mainardes Filho, inscrito no CPF sob o nº 341.134.609-49, **SINDICATO DOS TRABALHADORES CONDUTORES DE VEÍCULOS DO TIPO MOTOCICLETAS, BICICLETAS E TRICICLO DA REGIO NORTE DO PARANA**, inscrito no CNPJ n. 10.612.279/0001-18, no final assinado pelo seu Presidente, Sr(a). Antonio Roberto Rozzi CPF 027.549.729-19, todos devidamente assinados por seus representantes legais ao final, todos autorizados pelas respectivas Assembleias Gerais, tem justos e contratados as presentes cláusulas, a reger as relações de trabalho das categorias representadas:

01- BASE TERRITORIAL – ABRANGÊNCIA - VIGÊNCIA

1.1 – **BASE TERRITORIAL** – Aplica-se a presente Convenção nos seguintes municípios: **Alvorada do Sul, Andará, Apucarana, Arapongas, Assaí, Astorga, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Bela Vista do Paraíso, Califórnia, Cambará, Cambé, Carlópolis, Centenário do Sul, Congonhinhas, Cornélio Procópio, Faxinal, Florestópolis, Grandes Rios, Guaraci, Ibaiti, Ibiporã, Itambaracá, Ivaiporã, Jacarezinho, Jaguapitã, Jataizinho, Joaquim Távora, Leopólis, Londrina, Marilândia do Sul, Mauá da Serra, Miraselva, Munhoz de Melo, Nova América da Colina, Nova Fátima, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Ribeirão Claro, Ribeirão do Pinhal, Rolândia, Sabáudia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antônio da Platina, Santo Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sertaneja,**

Sertanópolis, Siqueira Campos, Tamarana, Telêmaco Borba e Uraí

1.2– **PARÁGRAFO ÚNICO:** A vigência do presente instrumento coletivo é de 18 meses, de 01 de fevereiro de 2016 a 30 de abril de 2017.

02 – DO SALÁRIO

2.1 – Será concedido para a categoria profissional dos trabalhadores em transportes (categoria diferenciada), a título de recomposição aos salários e pisos salariais, na data base de 01 de maio de 2016, o mesmo percentual de correção que for negociado com a categoria preponderante a partir de 01 de maio de 2016, referente à inflação, acumulada de 01 de maio de 2015 a 30 de abril de 2016, corrigindo assim os salários e os pisos salariais abaixo consignados, com garantia mínima de piso para a categoria, a ser pago a partir do novo período, 01 de maio de 2016 a 30 de abril de 2017.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados admitidos após 1º de Maio de 2015, será concedido reajuste proporcional ao tempo de serviço conforme tabela a ser convencionada na CCT 2016/2017 da Categoria Preponderante.

2.2 – Fica garantido aos integrantes da categoria a partir de 1º de fevereiro de 2016. Os seguintes pisos salariais:

A) Motoristas de Caminhão Toco: R\$ 1.166,00

B) Motoristas de Veículos Leves de Pequeno Porte (Dentre os quais Kombis, Saveiros, Pampa, Fiorino e Semelhantes e de Médio porte Mercedes Benz-MB 608, 708, 908, Ford-4000 e Semelhantes (outras) Operadores de Empilhadeiras: **R\$ 1.095,00.**

C) Motociclistas e Ajudantes de Motoristas R\$ 940,00

D) Os pisos salariais acima, bem como, os empregados que ganham salários acima do piso, terão a partir de 01 de maio do corrente ano reajustes em seus vencimentos na forma do (item 2.1),...

2.3 – **PRÊMIO ASSIDUIDADE** – assegura aos empregados prêmio assiduidade no percentual de 6% (seis por cento), mensal para aqueles que não tenham faltas, respeitando as contidas no artigo 473 da CLT.

2.4 – **ANUÊNIO** - Fica assegurado aos empregados um adicional de tempo de serviço a 1% (um por cento) por ano de serviço prestado à mesma empresa a partir de 01 de Maio de 1.986.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os empregados admitidos a partir de 1º de Maio de 2005, perceberão adicional de tempo de serviço a 1% (um por cento) por ano de serviço prestado à mesma empresa, limitado ao máximo de 15 (quinze) anos, 15% – (quinze por cento).

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017
EMPREGADOS EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA

2.5 – ADICIONAL NOTURNO - À hora noturna terá adicional de **30% (trinta por cento)**, a partir das 22h: 00 min (vinte e duas) até às 05h: 00 min (cinco) horas da manhã.

2.6 – ADIANTAMENTO SALARIAL – Os empregadores poderão conceder **vales equivalentes a 40% (quarenta por cento)** da remuneração a que tiver direito o empregado no mês, **até o 15º (décimo quinto)** dia anterior à data fixada para o pagamento.

03 - DO TRABALHO

3.1 - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIOS - Fica vedada à prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela citada prorrogação.

3.2 - ESTUDANTES - Abono de faltas aos empregados estudantes ou vestibulandos, quando comprovarem a prestação de exames.

3.3 - ESTABILIDADE À GESTANTE - É concedida estabilidade provisória à gestante, desde o início da gravidez até (60) sessenta dias após o término da licença previdenciária, desde que o empregador tenha conhecimento da gravidez através de atestado médico entregue contra recibo, até a data da formalização da rescisão do contrato, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa. Na falta do contra-recibo, a gestante poderá valer-se de outro meio de prova em direito admitido, para comprovação do conhecimento de seu estado gravídico pelo empregador.

3.4 - ESTABILIDADE APÓS TRATAMENTO DE SAÚDE - O segurado que sofrer acidente de trabalho tem garantia pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio doença acidentário.

3.5 – FÉRIAS - Na cessação do contrato de trabalho mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais a base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias, será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do Artigo 144 da CLT.

3.6 – DESCANSO SEMANAL - Fica estabelecido que o descanso semanal remunerado recaia, pelo menos uma vez por mês, em domingos para os empregados.

3.7 – INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO - Os horários para refeição e descanso

poderão exceder a duas horas, desde que respeitados os preceitos do art. 71 da CLT.

3.8 – ATESTADOS MÉDICOS - Fica convencionado que os atestados médicos passados por médicos e dentistas das Clínicas com que o Sindicato dos Empregados mantém convênio, terá validade para justificar faltas por motivo de enfermidade perante os empregadores, salvo se estes mantiverem convênio próprio com empresas prestadoras de serviços médicos.

3.9 – MENSALIDADES SINDICAL - Em atenção ao que preceitua o art. 545 da CLT as empresas descontarão de seus empregados as mensalidades devidas à Entidade Sindical, desde que autorizadas por escrito, descontos estes a serem efetuados em folha de pagamento.

3.10 – EXAME OCUPACIONAL - Os exames médicos realizados quando da admissão e outros momentos determinados por Lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

3.11 – ESTABILIDADE DO SERVIÇO MILITAR Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado convocado para o Serviço Militar, a partir da efetiva convocação até 60 (sessenta) dias após o término do Serviço Militar.

3.12 – ESTABILIDADE APOSENTADORIA - O empregado que esteja com 12 (doze) meses faltando para sua aposentadoria só poderá ser demitido por justa causa ou por extinção da empresa.

3.13 – FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES E LANCHES - Quando fornecido pelo empregador, gratuitamente lanches e refeições para o Empregado, fica expressamente estipulado que este benefício não será compreendido no salário, para os efeitos do artigo. 458 da CLT.

3.15 – TAXA DE SERVIÇO (10%) - As empresas que adotarem o sistema de cobrança da **TAXA DE SERVIÇO DE 10% (DEZ POR CENTO)** farão nas seguintes condições:

a) As empresas que adotarem a cobrança da Taxa de Serviço nas notas de despesas de seus clientes, somente poderão fazê-lo, mediante o Acordo Coletivo com seus empregados e entregarão cópia ao Sindicato dos empregados para o registro;

b) Anotará nas CTPS dos empregados expressamente esta condição, conforme determina o **Artigo 457 da CLT e a Lei 16.787 de 11/01/2011;**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017
EMPREGADOS EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA

c) Fica ajustado entre as partes que a cobrança da **TAXA DE SERVIÇO DE 10% (DEZ POR CENTO)** é facultada, podendo as empresas optar ou não pelo sistema.

3.16 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT) – Em caso de Acidente de Trabalho, a empresa remeterá ao sindicato profissional cópia da comunicação de acidente de trabalho (CAT), no prazo de 10 (dez) dias úteis após a ocorrência.

3.17 - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA: No caso de despedida por justa causa do empregado, fica o empregador obrigado a comunicar o mesmo por escrito o motivo da dispensa.

3.18 - ESCALA DE FOLGAS - Os empregadores deverão dar ciência da escala de folgas com antecedência mínima de 05 (cinco) dias do início das mesmas.

3.19 - HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO: Fica as empresas obrigadas a proceder a homologação dos Acordos Coletivos de Trabalho, conforme determina o Artigo 59 da CLT.

3.20 - COMUNICADO DE CONCESSÃO DE PERÍODO DE FÉRIAS: Fica convencionado que o empregador comunicará o período de gozo de férias com antecedência mínima de 30 dias, conforme determina o Artigo 135 da CLT, não podendo ser iniciado em Domingos, Feriados e dias de folgas (Precedente Normativo 100 do TST).

3.21 - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO/REDUÇÃO DE JORNADA - O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovado a obtenção de novo emprego, e na mesma situação ao que peça demissão poderá haver acordo entre empregador e empregados, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados desde que seja pré-avisado ao empregador com antecedência mínima de 72 [setenta e duas] horas quando estiver cumprindo o aviso.

3.22 – Banco de horas – O excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outros dias, de maneira que não exceda o período máximo de 120 (cento e vinte) dias, a soma das jornadas semanais de trabalho previsto, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, conforme parágrafo 2º e 3º do Artigo 59 da CLT, com nova redação pela Lei nº. 9.601/98.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas que necessitarem da implantação de banco de horas conforme o item 3.22, deverão solicitar por escrito ao sindicato profissional, que deverá tomar todas as providências cabíveis no sentido da convocação da categoria por assembleia geral afim de discutir a possibilidade de implantação ou não do sistema denominado banco de horas num prazo mínimo de 15 (quinze) dias, a contar do protocolo da empresa na sede da entidade sindical profissional.

3.23 – Fica estabelecida que os empregados que trabalhem em empresas cuja atividade seja desenvolvida no período de 24 (vinte e quatro) ininterruptas, terão jornadas diárias de turnos fixo de 07h20min (sete horas e vinte minutos) e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso, e uma folga compensatória durante a semana.

3.24 – AJUDA DE CUSTO - A ajuda de custo compreende uma indenização pelo: aluguel, manutenção, combustível, impostos e depreciação/desvalorização da motocicleta quando esta foi do empregado.

Parágrafo Primeiro: O valor da ajuda de custo é R\$ 2,20 (dois reais e vinte centavos) por entrega, em caráter indenizatório.

Parágrafo Segundo: Quando a motocicleta for do empregador e o mesmo custear toda a gasolina e manutenção, o trabalhador não fará jus a esta ajuda de custo.

3.25 – TAXA DE ENTREGA: Todos os trabalhadores motociclistas terão direito no mínimo R\$ 2,20 (dois reais e vinte centavos), por entrega que executarem diariamente, para todos os fins, inclusive FGTS, INSS, 13º salário e férias.

04 - DAS OBRIGAÇÕES DOS CONVENIENTES

4.1 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Obrigatoriedade de fornecimento pelas empresas aos empregados de comprovante de pagamento (holerites) ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados.

4.2 ANOTAÇÃO DE CTPS - Obrigatoriedade de anotação em Carteira de Trabalho do salário reajustado e dos percentuais de comissão.

4.3 UNIFORMES - Obrigatoriedade das empresas fornecerem uniformes gratuitamente, quando exigido o seu uso.

Parágrafo Único – Fica expressamente vedado quaisquer descontos nos salários dos empregados de parcelas referentes a uniformes exigidos, ficando os infratores obrigados ao pagamento de multa equivalente ao dobro do desconto efetuado, que reverterá em favor da parte prejudicada.

4.4 PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS - Fica estabelecida à obrigatoriedade de o empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na CTPS, no prazo do artigo 477 da CLT.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017
EMPREGADOS EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA

4.5 RENEGOCIAÇÃO - Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho ou de salário dos empregados, a qualquer título, haverá renegociação das cláusulas deste instrumento.

4.6 CRECHES - Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênio com creches, para guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, de acordo com o Parágrafo 1º do Inciso IV, do art. 389 da CLT.

4.7 AVISO PRÉVIO - Durante o prazo de Aviso Prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, horário ou qualquer outra alteração sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio e verbas rescisórias.

Parágrafo Primeiro - O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue:

TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS	TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS
00 ano	30 dias	11 anos	63 dias
01 anos	33 dias	12 anos	66 dias
02 anos	36 dias	13 anos	69 dias
03 anos	39 dias	14 anos	72 dias
04 anos	42 dias	15 anos	75 dias
05 anos	45 dias	16 anos	78 dias
06 anos	48 dias	17 anos	81 dias
07 anos	51 dias	18 anos	84 dias
08 anos	54 dias	19 anos	87 dias
09 anos	57 dias	20 anos	90 dias
10 anos	60 dias		

Parágrafo Segundo - O empregado que não tiver interesse ao cumprimento do aviso-prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

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

Parágrafo Quarto - Na dispensa sem justa causa, ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a 01(uma) remuneração mensal do empregado, nos termos do **Artigo 9º da Lei**

7.238/84. Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em referência. Se ocorrer após ou durante a data-base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

4.8 LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL: Fica garantido aos membros da Diretoria do Sindicato, a ausência ao serviço, para participarem em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença, que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, por um prazo não superior a 10 (dez) dias ao ano.

4.9 FORUM COMPETENTE - As partes convenientes pela presente Convenção estabelecem como competente a Justiça do Trabalho para processar as ações de descumprimento, visando à cobrança de Taxa Negocial, Contribuição Sindical e Confederativa e matéria relativa ao descumprimento das cláusulas convencionais, independentemente das condições de associado ou não pelos empregados e empregadores.

4.10 - RESCISÃO DE CONTRATO - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO: O prazo para pagamento integral das verbas rescisórias será o previsto no artigo 477 da CLT, sob pena de pagamento de multa de 5% (cinco por cento) do valor devido, independentemente da multa prevista em Lei.

Parágrafo Primeiro: Documentos para Rescisão: Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente as vias da quitação da rescisão do contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de 01 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

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

- I.** Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em (cinco) vias;
- II.** Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- III.** Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão;

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017
EMPREGADOS EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA

- IV.** Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
- V.** 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;
- VI.** Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do Artigo 18 da Lei nº. 8.036, de 11 de maio 1990, e do Artigo 1a da Lei Complementar nº. 110, de 29 de junho de 2001;
- VII.** Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- VIII.** Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas às formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;
- IX.** Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
- X.** Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e
- XI.** Prova bancária de quitação, com extrato bancário comprovando o depósito, quando for o caso.
- XII.** Conectividade Social feita junto a Caixa Econômica federal (Número Chave).
- XIII.** Emissão obrigatória do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), conforme IN INSS/DC 96/2003 e 118/2005 e Lei 8.213/91.
- XIV.** Justificativa firmada pelo empregador do motivo da Justa Causa quando for o caso ou Boletim de Ocorrência.

Parágrafo Quarto: No demonstrativo da média de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do Artigo 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

4.11 – RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO: Quando homologadas fora do Sindicato, o empregador comunicará por escrito, com antecedência de no mínimo três dias a entidade representativa dos empregados.

4.12 – DESCONTOS NÃO AUTORIZADOS Fica vedado às empresas descontarem de seus empregados recepcionistas, caixas, tesoureiros e outros que manipulem valores das empresas, as importâncias pagas em cheques que venham a serem devolvidas por insuficiência de fundos, recolhidos por estes, desde que o empregado tenha obedecido as normas da empresa no tocante a esses recolhimentos, que deverão ser postos por escrito.

4.13 – FGTS – Assegurar que os trabalhadores fiquem com direito nas rescisões de Contrato de Trabalho por tempo indeterminado, em que não houve opção pelo FGTS, de iniciativa ou imotivadas pelo empregador o recebimento de 1/12 (um doze avos), por mês de serviço na empresa, mesmo que não complete os doze meses de serviço, desde que tenha havido o recolhimento pelo Decreto-Lei 66.819/70.

4.14 – AUXÍLIO FUNERAL - Em caso de morte de empregado, a empresa concederá um **AUXÍLIO FUNERAL** equivalente a 02 (dois) Pisos Salarial da categoria.

4.15 – SEGURO DE VIDA

As empresas que não possuam seguro de vida em grupo poderão aderir no seguro mantido pelo sindicato profissional, mediante o pagamento equivalente a 3,5% (três e meio por cento) por empregado abrangido por esta convenção, ao Sindicato Profissional, que se obriga a manter apólice coletiva de seguro, em favor de seus representados.

Caso a empresa não possua seguro de vida em grupo para seus empregados, nem venham a aderir ao seguro mantido pelo sindicato profissional, ficarão responsáveis, em caso de acidente que ocasione a morte do empregado abrangido por este instrumento, em serviço, pelas despesas de traslado.

Optando pelo seguro mantido pelo sindicato profissional, a empresa fornecerá os dados do empregado (nome completo, data de nascimento, RG, CPF), ao sindicato profissional, necessários à contratação do seguro por este mantido.

O Seguro de vida será de conformidade com o parágrafo único do ART. 2º da Lei 13.103/2015, devendo destinar a cobertura por morte natural, acidental, invalidez parcial e permanente e dos riscos pessoais inerentes as suas atividades no valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria.

A vigência do seguro de vida aderido no sindicato será contada a partir de 30 (trinta) dias após a comunicação e recolhimento por parte da empresa ao sindicato profissional, ocorrendo o evento dentro do período de carência de 30 (trinta) dias, não caberá qualquer responsabilidade ao sindicato profissional.

O seguro de vida feito diretamente pelas empresas, não poderão sofrer descontos no salário dos empregados, e deverá obedecer ao valor mínimo previsto no parágrafo único do Art. 2º da Lei 13.103/2015 que regulamentou a profissão de motorista.

4.16 – DIVULGAÇÃO DA CCT – As empresas ficam obrigadas a manter em quadro de edital, uma cópia da convenção coletiva em vigor.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017
EMPREGADOS EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA

4.17 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA:

Os empregadores deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social para concessão de benefícios aos empregados no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

4.18 - CÓPIAS DE DOCUMENTOS:

Os empregadores fornecerão aos seus empregados cópias de todos os documentos por ele assinados, mediante recibo.

4.19 - PRIMEIROS SOCORROS:

As empresas manterão nos locais de serviço, estojo contendo medicamentos necessários de primeiros socorros.

Parágrafo Único - Obriga-se o empregador a acionar as autoridades de saúde pública emergencial, afim de transportar o empregado (a), com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no local de trabalho ou em consequência deste.

4.20 - FORNECIMENTO DE ASSENTOS:

Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho, para que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimento a clientes.

05 - DAS OBRIGAÇÕES FINANCEIRAS DAS EMPRESAS:

5.1 Em Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 22 de Abril de 2015 e publicada no Jornal Folha de Londrina do dia 17 de Abril de 2015 – Página 31, foi aprovado o valor de R\$ 110,00 (Cento e dez reais) a **TAXA MÍNIMA** por empresa, acrescido de R\$ 12,00 (doze reais) por empregado, com vencimento até 31/05/2015, a Primeira parcela da **TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** e em R\$ 95,00 (Noventa e cinco reais), acrescido de R\$ 12,00 (doze reais) por empregado, com vencimento até o dia 31/08/2015 a **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**. Quanto a Segunda parcela da **TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**, será recolhida em data de 30/11/2015 com valores a serem determinados pela Assembleia convocada especialmente para este fim.

Parágrafo Primeiro - Será obrigatório o envio da segunda via da Guia de Recolhimento da Taxa de Reversão Assistencial à entidade até 30 (trinta) dias após o seu vencimento. Para a comprovação do cumprimento na cláusula 5.1 farão prova em juízo, a guia de recolhimento acompanhada da folha de pagamento ou contracheque dos meses de Maio e Novembro e para as empresas que não possuem empregados, a declaração cadastral do Ministério do

Trabalho relativo aos meses de vencimentos das respectivas parcelas.

Parágrafo segundo - ATRASO DOS RECOLHIMENTOS - O atraso nos recolhimentos das respectivas Taxa Negocial e Contribuição Confederativa, constantes, das cláusulas anteriores, sujeitará à empresa inadimplente a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do total a recolher, bem como juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, acrescido de correção monetária.

06 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES AO SINDICATO PROFISSIONAL

6.1 - Todos os trabalhadores beneficiados por este instrumento normativo, aprovado mediante autorização da assembleia geral extraordinária da entidade profissional, contribuirão com valor mensal a título de Contribuição Assistencial, nos termos do artigo 8º, II, da Constituição Federal, Artigo 513 da CLT, "e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias", MEMO CIRCULAR SRT/MTE Nº 04 DE 20/01/2006 e na conformidade com a decisão do Supremo Tribunal Federal, a seguir transcrita: "Sentença Normativa – Cláusula relativa à Contribuição Assistencial - A turma entendeu que é legítima a cobrança de contribuição sindical imposta aos empregados indistintamente em favor do sindicato, prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, estando os não sindicalizados compelidos a satisfazer a mencionada contribuição" (RE 189.960-SP – Relator Ministro Marco Aurélio – acórdão publicado no Diário da justiça da União, em 07/11/2000).

6.2 - Diante da manifestação do Supremo Tribunal Federal e nos termos do artigo 8º, II, da Constituição Federal, do Art. 513 da CLT, "e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias", MEMO CIRCULAR SRT/MTE Nº 04 DE 20/01/2006 ficam as empresas obrigadas ao desconto de 1% (um por cento), conforme aprovado em assembleia geral da categoria profissional, do salário básico de cada trabalhador, mensalmente, recolhendo o total descontado em conta bancária do sindicato profissional, através de guia por este fornecida, conforme assembleia da categoria realizada no mês de novembro de 2015.

6.3 - Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores não associados, na forma da MEMO CIRCULAR SRTE/MTE Nº 04 DE 20/01/2006, a seguir transcrita: "Para exercer o direito de oposição, o trabalhador deverá apresentar, no sindicato, carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 dias antes do primeiro desconto, após o depósito do instrumento coletivo de trabalho na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná, e divulgação do referido instrumento pelo sindicato profissional. Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, essa poderá ser remetida pelo correio, com aviso de recebimento".

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017
EMPREGADOS EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA

6.4 - Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas deverão ser tratados diretamente com o sindicato profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação à cláusula.

6.5 – MENSALIDADES SINDICAIS: Em atenção ao que preceitua o art. 545 da CLT, as empresas descontarão de seus empregados as mensalidades devidas à entidade sindical, desde que autorizados por escrito individualmente. Os descontos serão efetuados em folha de pagamento cujo recolhimento deverá ser efetuado pelo empregador até o dia 10 (dez) subsequente ao mês de referência do desconto.

07- CATEGORIAS ABRANGIDAS

7.1 – As empresas ficam obrigadas à observância da presente Convenção Coletiva de Trabalho que são as seguintes: **APART-HOTÉIS, BARES, BARES DANÇANTES, BOATES, BOMBONIERES, BOTEQUINS, BUFFETS, BUFFETS DE CAFÉ COLONIAL, CABARÉS, CHOPERIAS, CALDO-DE-CANA, CAFÉS, CANTINAS, CARRINHOS DE CACHORRO QUENTE, CARRINHOS DE AGUA DE COCO E PIPOCA, CASAS DE CARNES ASSADAS, CASAS DE CHÁS, CASAS DE CÔMODOS, CASAS DE LANCHES, CHURRASCARIAS, CONFEITARIAS, DOCERIAS, DORMITÓRIOS, DRIVENS, ESTÂNCIAS, FAST-FOOD, HOTÉIS, HOTÉIS-FAZENDAS, HOSPEDARIAS, LANCHONETES, LEITERIAS, MOTÉIS, PASTELARIAS, PENSÕES, PIZZARIAS, POUSADAS, RESORTS, RESTAURANTES, ROTISSERIES, SALSICHARIAS, SERVICAR, SORVETERIAS, TAXI-GIRLS, TRAILERS DE LANCHES, EMPRESAS DE HOSPEDAGEM EM GERAL, EMPRESAS QUE VENDAM BEBIDAS ALCOÓLICAS OU EMPRESAS QUE COMERCIALIZAM ALIMENTAÇÃO PREPARADAS EM GERAL AO CONSUMIDOR NO VAREJO. TAMBÉM FAZEM PARTE DA PRESENTE, OS ESTABELECIMENTOS EM REGIME DE ECONOMATO, BEM ASSIM, AQUELES LOCALIZADOS NAS DEPENDÊNCIAS OU ANEXOS A OUTROS PERTENCENTES A CATEGORIAS DIVERSAS.**

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa que exercer mais de uma atividade econômica e que dentre elas exista alguma relacionada nesta Convenção, ficará obrigada a cumprir todas as cláusulas da presente Convenção.

09 – INADIMPLÊNCIA E PENALIDADE

9.1 – Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção, fica o empregador obrigado ao pagamento de multa de um piso salarial da categoria, vigente na data da violação, em favor do funcionário prejudicado.

Independentemente do número de cláusulas violadas. Tal penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente da outorga

de mandato.

10 – SUBSTITUTO PROCESSUAL

10.1 – **SUBSTITUTO PROCESSUAL** - Ficam deferidos aos Sindicatos convenientes, poderes para ajuizar Ação de cumprimento, na qualidade de substituto processual sem que para tanto necessite de outorga de procuração pelos interessados.

10.2 - Fica aqui autorizado o Sindicato representar em ações de cumprimento, todos os componentes da categoria, associado ou não, independentemente de procuração.

11 – DA OBRIGATORIEDADE DAS EMPRESAS:

11;1 - Conforme deliberado em Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 22 de Abril de 2015 e publicada no Jornal Folha de Londrina no dia 17 de Abril de 2015 – Página 31, ficam as empresas obrigadas ao recolhimento no percentual de 2% (dois por cento), que será pago mensalmente sobre a folha de pagamento das empresas e repassado ao sindicato patronal diretamente pelas empresas até o dia dez do mês subsequente, conforme enquadramento sindical no 5º Grupo da CLT – Turismo e Hospitalidade, para a formação e qualificação da mão-de-obra do segmento.

11.2 - **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.

Parágrafo Único – Fica obrigada a Entidade Sindical Profissional a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

11.3 - **DIFERENÇAS SALARIAIS** - Ficam os empregadores obrigados a efetuar o pagamento das diferenças salariais (salário e demais verbas) até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao que ficou definido o reajuste.

12 - DIAS DE REPOUSOS E FERIADOS

O trabalho realizado nos dias destinados ao descanso (Domingos e feriados) terá a compensação no mesmo mês. Não compensados, serão remunerados em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

Parágrafo Único – Para efeitos da presente cláusula será considerado feriado, além daqueles dias fixados em

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017
EMPREGADOS EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA

lei federal, estadual e municipal, a terça-feira de carnaval e o dia de finados (02 de novembro).

13 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

- A) **03** dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento para o titular.(CLT);
- B) **02** dias no caso de falecimento de cônjuge, descendentes e ascendentes, irmão(ã), mais o dia da ocorrência do fato(CLT);
- C) Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando(CLT);
- D) **05** dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade, conforme CF/88);
- E) Abono das faltas, de Acordo com o **ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei Nº. 8.069 de 13/07/1990**, em vista da medida que elegem como princípio fundamental da criança e proteção integral incumbido pelos pais, igualmente, os deveres impostos nos artigos 1.635 e 1.636 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 mensal, para acompanhar e cuidar de filho menor de até 16 (dezesesseis) anos, no caso de consulta médica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.
- F) Em caso de aborto, comprovado por atestado médico oficial, conforme **Decreto nº. 3.668 de 23/11/2000**, a mulher terá um repouso remunerado de 15 (quinze) dias remunerados, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.
- G) Abono das faltas de Acordo com o **Estatuto do Idoso – Lei Nº. 10.741 de 01/10/2003**, em vista da medida que elegem como princípio fundamental a proteção integral incumbido pelos responsáveis legais, que poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período até 15 (quinze) dias mensal, para acompanhar e cuidar de idoso(Pai e Mãe), no caso de consulta médica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.

14 – DO FÔRO 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.

Por estarem justos e acertados, firmam a presente Convenção em 04 (quatro) vias de igual teor e valor.

Londrina, 21 de janeiro de 2016.


SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LONDRINA

Presidente

Alzir Bocchi – CPF: 104.643.529-91


FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO PARANÁ – FETROPAR

Presidente

João Batista da Silva, CPF: 434.543.729-68,


SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE LONDRINA – SINTTROL

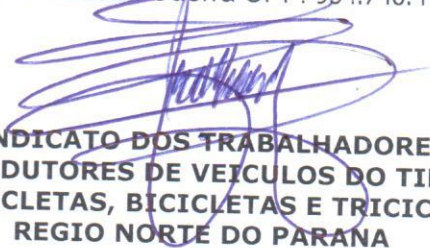
Presidente

João Batista da Silva CPF 434.543.729-68


SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS E ANEXOS DE APUCARANA – SINCVRAP

Presidente

Adilson de Souza Guerra CPF: 934.746.449.04


SINDICATO DOS TRABALHADORES CONDUTORES DE VEÍCULOS DO TIPO MOTOCICLETAS, BICICLETAS E TRICICLO DA REGIO NORTE DO PARANA

Presidente

Antonio Roberto Rozzi. CPF 027.549.729-19.


SINDICATO DOS MOTORISTAS, CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS URBANOS E EM GERAL, TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE TELEMACHO BORBA - SINCONVERT,

Presidente

Olimpio Mainardes Filho CPF 341.134.609-49