

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001610/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/05/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR023740/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.005392/2012-51  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/05/2012

SIND. DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PGUA,  
CNPJ n. 77.632.784/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a).  
RICARDO WANDERLEY KLIGGENDORF;

E

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE  
CURITIBA, CNPJ n. 75.157.529/0001-12, neste ato representado(a) por seu  
Presidente, Sr(a). MARCO ANTONIO DE OLIVEIRA FATUCH;  
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 dezembro de 2011 a 30 de novembro de 2012 e a data-base da categoria em 1º  
de dezembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados  
em Turismo e Hospitalidade**, com abrangência territorial em **Paranaguá/PR**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica garantido como piso salarial aos empregados das empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO, a  
partir de 1º de dezembro de 2011, o valor de **R\$ 660,00 (Seiscentos e Sessenta Reais)**.

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de dezembro de 2011 os empregadores concederão aos empregados reajuste de 7,5%  
(sete e meio por cento), incidentes sobre os salários devidos em dezembro de 2010, já reajustados pela

CCT anterior.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados que recebam salários acima do piso admitidos após 1º de dezembro de 2010 será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

<b>Mês</b>	<b>Índice de Reajuste</b>	<b>Mês</b>	<b>Índice de Reajuste</b>
DEZ/10	7,50%	JUN/11	3,750
JAN/11	6,875	JUL/11	3,125
FEV/11	6,250	AGO/11	2,500
MAR/11	5,625	SET/11	1,875
ABR/11	5,000	OUT/11	1,250
MAI/11	4,375	NOV/11	0,625

**PARÁGRAFO SEGUNDO DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças salariais dos meses de dezembro e 13º salário de 2011; janeiro e fevereiro, março e abril de 2012, bem como de férias concedidas nesse período, devem ser pagas, conjuntamente com os salários de maio de 2012, até o 5º dia útil de junho de 2012, sem a incidência de correção.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL**

Quando o empregador deixar de efetuar o pagamento dos salários dos empregados nos prazos legais, ficará sujeito ao pagamento de multa diária de 0,5% (meio por cento), do valor devido a este título, por dia de atraso.

#### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALARIO EMPREGADO NA FUNÇÃO DE OUTRO**

Ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa será garantido salário igual ao do empregado demitido na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **Remuneração DSR**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - CALCULO DE 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.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA NONA - DEVOLUÇÃO DE CHEQUE**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA - MENSALIDADE DO SINDICATO**

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 equivalente a 100% (cem por cento) do valor devido, independentemente de juros e correção monetária.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os minutos que antecedem e sucedem à jornada de trabalho, até o limite de cinco (5), 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Mediante acordo coletivo de trabalho, em conformidade com a legislação vigente e com a participação do sindicato profissional, poderão as empresas celebrar acordos objetivando instituição do Banco de Horas , utilizando-se para tanto da minuta aprovada pelos sindicatos convenientes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas que desejarem implementar o banco de horas, nos termos da minuta aprovada pelas partes, anexa, deverão constituir comissão composta por até três representantes da empresa e de três representantes dos empregados da empresa, por estes eleitos com a fiscalização de um diretor do sindicato dos empregados, incumbindo a esta comissão o trabalho de divulgação e preparação da votação, para aprovação ou não do mencionado banco de horas, sendo que a votação será acompanhada por um diretor do sindicato dos empregados.

### **Comissões**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO**

A alimentação fornecida gratuitamente pelo empregador não será considerada salário *in natura*, não integrando para nenhum efeito a remuneração do empregado.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE ALIMENTAÇÃO**

O desconto dos percentuais permitidos, a título de fornecimento de vales-transporte, incidirão apenas sobre os salários dos dias em que efetivamente há o fornecimento dos mesmos, e se concedido em espécie não terá caráter remuneratório.

### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PREVIO**

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado que perceba de salário fixo até uma vez e meia o piso salarial da categoria será de 30 (trinta) dias para o empregado que conte com até 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, e, depois escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue, sendo de caráter indenizatório o período que ultrapassar 30 dias:

- a) de 05 a 10 anos de serviço na mesma empresa, 45 (quarenta e cinco) dias;
- b) de 10 a 15 anos de serviço na mesma empresa, 60 (sessenta) dias;
- c) de 15 a 20 anos de serviço na mesma empresa, 75 (setenta e cinco) dias;
- d) de 20 a 25 anos de serviço na mesma empresa, 90 (noventa) dias;
- e) de 25 a 30 anos de serviço na mesma empresa, 105 (cento e cinco) dias;
- f) acima de 30 anos de serviço na mesma empresa, 120 (cento e vinte) dias.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO**

Por ocasião da homologação das rescisões de contrato, as empresas deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao Sindicato Profissional.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados a função efetivamente exercida pelo empregado e a remuneração contratada, inclusive a parte variável, assim compreendidas: AS COMISSÕES, TAXAS DE SERVIÇOS,

PONTOS ou outras formas de participação do empregado.

## **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADOS ACIDENTADOS**

O empregado que sofrer acidente de trabalho gozará de estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias após o seu retorno ao serviço, salvo benefício mais favorável, estabelecido por lei e assim sendo o prazo de 30 (trinta) dias ficará sem efeito.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRE-APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito a aposentadoria, e que contém no mínimo 05 (cinco) anos de serviço no estabelecimento, recomenda-se que sejam assegurados o emprego e salário durante o período que falte para a aquisição do direito à aposentadoria. Cumprido o período aquisitivo sem que o empregado requeira o benefício previdenciário fica sem efeito a recomendação.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARÇOM TAREFEIRO**

Ficam reconhecidas as funções de empregados tarefeiros, que são os que recebem por tarefa ou eventos (almoços, jantares, coquetéis, etc.).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A partir de dezembro de 2011 os tarefeiros conforme as funções abaixo receberão por tarefa/ evento os seguintes valores:

a)	Copeiro	R\$ 60,50
b)	Serviços Gerais	R\$ 60,50
c)	Auxiliar de Cozinha	R\$ 66,55
d)	Cozinheiro	R\$ 96,80
e)	Garçom	R\$ 102,85
f)	Porteiro	R\$ 78,65

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A garantia estabelecida no parágrafo anterior, no caso de trabalho fora de Paranaguá, será acrescida de 50% (cinquenta por cento); e de 100% (cem por cento) se o trabalho se der a 150 (cento e cinquenta) ou mais quilômetros de Paranaguá;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em todo e qualquer trabalho realizado fora de Paranaguá; o transporte, alimentação e hospedagem, serão custeados pelo empregador;

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica ainda garantido aos empregados tarefeiros o registro de seus contratos de trabalho, podendo sua remuneração ser fixada por tarefa ou evento, nos valores dos parágrafos primeiro e segundo, garantindo-se unicamente, como pagamento mínimo mensal, o valor de 1 (uma) tarefa por mês;

**PARÁGRAFO QUINTO:** Compreende-se como tarefa/evento, os serviços do empregado, realizado desde a preparação do salão até o final da atividade;

**PARÁGRAFO SEXTO:** Não se aplica às disposições desta cláusula aos garçons não empregados (eventuais /autônomos);

**PARAGRAFO SÉTIMO:** O trabalho de empregados não tarefeiros em eventos poderá ser remunerado pelo empregador nos valores constantes do parágrafo primeiro para as respectivas funções, sendo que nesta hipótese as horas despendidas no evento (considerando-se o interregno do parágrafo quinto) não serão computadas na jornada de trabalho, percebendo o empregado apenas o valor previsto para a tarefa, desde que o mesmo não seja inferior ao valor das horas extras realizadas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTES**

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.

### **Jornada de Trabalho    Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Ficam autorizadas por este instrumento, as empresas celebrarem acordo individual com seus empregados que exerçam suas funções em cozinhas, copas e restaurantes, a prorrogação do intervalo intrajornada até 6 (seis) horas.

#### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FOLGAS SEMANAIS**

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

#### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE JORNADA**

As empresas com mais de 10 (dez) 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.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUSENCIAS LEGAIS**

Serão consideradas como ausências legais, e como tal não poderá ser descontada dos salários:

- a) 3 (três) dias em caso de falecimento de ascendente, descendente, sogro ou sogra;
- b) 2 (dois) dias no caso de necessidade de internamento de cônjuge ou filho, ou para obtenção de documentos legais;
- c) os dias de realização de exames do empregado estudante e vestibulando, quando comprovarem a prestação destes no horário de trabalho.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REPOUSO SEMANA 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.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FERIAS 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.

## **Outras disposições sobre férias e licenças**

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

Os empregadores se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço do sindicato profissional, quando participarem de encontros, reuniões, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada pelo sindicato com antecedência mínima de cinco (5) dias, desde que tal licença não seja superior a dez (10) dias por ano.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORME**

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes para uso em serviço que deverão ser devolvidos ao término do contrato de trabalho. Tratando-se de terno sem emblema, a empregadora poderá exigir participação do empregado no custo da confecção, sendo que nesta hipótese o terno passa a ser de propriedade do empregado.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MEDICOS**

Fica convencionado que os atestados médicos firmados por profissionais credenciados pelo Sindicato Profissional terão a mesma validade que os firmados pela Previdência Social, salvo convênio firmado pela empresa, devendo constar dos mesmos o CID (Código Internacional de Doenças).

### **Relações Sindicais**

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CATEGORIAS ABRANGENTES**

Hotéis, Hotéis-Fazenda, motéis, hospedarias, casas de cômodos, Flats, pensões, pousadas, (estabelecimentos de hospedagem em geral), restaurantes, Buffets, Rotisseries, Salsicharias, Buffets de café Colonial, Confeitarias, Cafés, Pizzarias, Lanchonetes, Leiterias, Bares, Bombonieres, Botequins, Casa de Chá, Cantinas, Casas de Carnes assadas, Choperias, Churrascarias, Drive-in, Serv-car, Fast-food, Docerias, Confeitaria, Pastelarias, Sorveterias, Docerias, Caldo-de-cana, Botequins, Taxi-girls, Carrinhos de cachorros quentes, Carrinhos de água de coco e pipoca, Trailers de lanches e cachorros quentes, (empresas que comercializam alimentação preparadas em geral), exceto (cozinhas industriais e merendeiras), e empresas que comercializam bebidas alcoólicas no varejo. Nos estabelecimentos descritos incluem-se aqueles anexos em Hospitais, Lojas, Colégios, Universidades, Panificadoras, Postos de combustíveis, supermercados e **Shopping Centers** entre outros do gênero.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BASE TERRITORIAL**

### **PARANAGUÁ.**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSAO PATRONAL**

A contribuição das empresas, a ser recolhida em favor do SINDICATO DE HOTÉIS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA, é de R\$ 55,00 (Cinquenta e Cinco Reais) por empregado, sendo a contribuição mínima por empresa de R\$ 165,00 (Cento e Sessenta e Cinco Reais) para as empresas que possuam de 0 (zero) até 03 (três) empregados. O prazo para o recolhimento desta contribuição é até o dia 15 de fevereiro de 2012, através das guias próprias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O recolhimento após o prazo estabelecido no caput da presente cláusula será acrescido da multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso, mais juros de mora de 0,066% ao dia.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO E RECOLHIMENTO DO SINDICATO**

Considerando o que estabelece o art. 513, e da CLT, o art. 8º, Inc. III e VI da CF/88, e o



que foi aprovado em assembléia geral da categoria, onde foi instituída a contribuição no percentual de 12% (doze por cento) *per capita*, de todos os trabalhadores beneficiados direta ou indiretamente ou indiretamente pela convenção coletiva, em 2 (duas) parcelas, tendo como teto máximo para base de cálculo o piso salarial previsto neste instrumento, obedecendo o seguinte:

- a) A primeira parcela de 6% (seis por cento) será descontada dos salários do mês de maio de 2012, com recolhimento em guia própria fornecida pelo sindicato profissional, até o dia **10 de junho de 2012**;
- b) A segunda parcela no valor de R\$ 6% (seis por cento) será descontada dos salários do mês de novembro de 2012, com recolhimento em guia própria fornecida pelo sindicato profissional, **até o dia 10 de dezembro de 2012**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os descontos e recolhimentos serão procedidos pelos empregadores nos prazos previstos nas letras a e b, sob pena de incidência da multa e acréscimos previstos no art. 600 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As contribuições serão destinadas para custeio das negociações coletivas, convênios assistências médicas, odontológicas, serviços sindicais e manutenção da entidade.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica assegurado o direito de oposição exclusivamente pelos trabalhadores interessados, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data do arquivo e depósito na DRT do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, a qual só será aceita se realizada diretamente na sede do sindicato profissional de forma individual e manuscrita, vedando-se a interferência ou incitação por parte dos empregadores e departamento de pessoal sob qualquer espécie.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTAS POR ATRASO DESCONTOS E RECOLHIMENTO**

O não desconto ou não recolhimento das contribuições mencionadas nas cláusulas 30 e 31 nos prazos fixados, importará, além da ação de cumprimento a sujeição ao pagamento das penalidades previstas no artigo 600 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS - RAIS**

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a encaminhar as entidades sindicais convenientes uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informação Social, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data de entrega do referido documento ao Órgão Competente. As entidades sindicais ficam obrigadas a manterem sigilo das informações fornecidas, salvo uso necessário.

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

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

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção fica instituída multa equivalente a 30% (trinta por cento) do piso da categoria, que reverterá em favor da parte prejudicada, sendo esta multa por empregado e por cláusula infringida.

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.

RICARDO WANDERLEY KLIGGENDORF  
Presidente  
SIND. DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PGUA

MARCO ANTONIO DE OLIVEIRA FATUCH  
Presidente  
SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE  
CURITIBA

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