

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E
GASTRONOMIA DE CIANORTE**

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001396/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/06/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023636/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.164692/2021-12
DATA DO PROTOCOLO: 31/05/2021

Convenção Coletiva de Trabalho de um lado, o **SETHOSU - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE UMUARAMA-PR**, devidamente inscrito no CNPJ sob o nº. 80.902.422/0001-91, representado por seu Presidente Jesuíno Pereira de Oliveira, brasileiro, casado, residente e domiciliado na cidade de Umuarama, Estado do Paraná, inscrito no CPF sob o nº. 150.641.708-66, representando os empregados, e do outro lado o **SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CIANORTE-PR**, devidamente inscrito no CNPJ sob nº. 80.909.567/0001-14, por seu Presidente Carlos Roberto Rubio Senes, brasileiro, casado, residente e domiciliado na cidade de Cianorte, Estado do Paraná, inscrito no CPF sob o nº. 575.843.549-04, representando os empregadores, 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:

CLAUSULA PRIMEIRA - PRAZO DE VIGÊNCIA: Esta Convenção Coletiva de trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, ou seja, **de 1º de Maio de 2021 a 30 de Abril de 2022.**

CLAUSULA SEGUNDA - BASE TERRITORIAL: A presente convenção aplica se a todos os empregados e empresas estabelecidas na cidade de Cianorte, Cidade Gaúcha, Guaporema, Indianópolis, Japurá, Jussara, Nova Olímpia, São Manoel do Paraná, São Tome, Tapejara, Tapira, Terra Boa e Tuneiras do Oeste.

CLAUSULA TERCEIRA - CATEGORIAS ABRANGIDAS: Empregados em Hotéis, Restaurantes, Bares, Motéis, Hospedarias, Casas de Cômodos, Churrascaria, Lanchonetes, Café, Sorveterias, Casa de Chá, Buffet, Pizzarias, Alimentação Preparada e Similares, Empregados em Empresas de Turismo, Empregados em Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, Empregados em Empresas de Conservação de Elevadores, Empregados em Boites, Casas de Diversões Balarinas, e Dançarinas, Oficiais Barbeiros (Inclusive Aprendizes, ajudantes, Manicures, Pedicures, Empregados em Salões, de Cabeleireiros Para Homens), Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis em Condomínios, e em Condomínios de Edifícios, Residenciais, Comerciais e Mistos, Lustradores de Calçados Empregados de Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas (Igrejas, Creches, Asilos, Orfanatos, Casas de Menores, Etc), Empregados em Lavanderias e Similares:

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS:

CLÁUSULA QUARTA – PISOS SALARIAIS: Fica assegurado a partir de **1º de Maio de 2021**, aos Empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o seguinte Piso Salarial mínimo:

PISO SALARIAL MINIMO PARA CATEGORIA	1.377,00
--	-----------------

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários devidos em maio de 2019, já reajustados pela convenção coletiva de trabalho anterior, serão reajustados em 1º de Maio de 2021 com a aplicação do percentual de **6 % (seis por cento)**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado a partir de 1º de maio de 2021, aos empregados que perceba os salários acima do Piso o reajuste de **4% (quatro por cento)** sobre o salário anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica estabelecido para as empresas que fecharam acordo salarial 2020/2021 aplica o percentual de **2% (dois por cento)** sobre o piso de anterior.

PARAGRAFO TERCEIRO: A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelos empregadores desde maio de 2020. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade. Os pagamentos dos reajustes deverão ser pagos em 1º de maio de 2021, em folha de pagamento do mês maio de 2021.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso o salário mínimo Regional ultrapasse o piso salarial da categoria, fica garantido como piso, o salário mínimo regional, acrescido de 8% (oito por cento). Que deverá ser aplicado em 30 (trinta dias), ou seja, 1º de junho de cada ano, caso não tenha sido negociada a nova Convenção Coletiva de Trabalho ou acordo coletivo individual por empresa.

PARÁGRAFO QUINTO: Camareiras: considerando a ocupação média do hotel e motel, a camareira ficará responsável pela arrumação efetiva de 15 (quinze) apartamentos por dia, ou seja, diariamente.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E
GASTRONOMIA DE CIANORTE**

CLAUSULA SEXTA – SALÁRIO PAGAMENTO AO NÃO ANALFABETIZADO: O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 02 (duas) testemunhas.

CLAUSULA SETIMA - PAGAMENTO DOS DOMINGOS E FERIADOS: É devida a remuneração em dobro do trabalho realizado nos feriados fixados em Lei Federal, Estadual e Municipal, inclusive aqueles que recaiam nos domingos, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado, também serão considerados feriados os dias de carnaval e de Finados, caso a empresa não remunere em dobro as mesmas deverão conceder 02 dias consecutivos no decorrer da semana. O descanso semanal remunerado deverá ser 01 (um) domingo por mês para os empregados sexo masculino e 02 (dois) domingos para empregadas do sexo feminino.

CLAUSULA OITAVA – QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS: Na rescisão contratual fica os empregadores obrigados a pagar as verbas rescisórias, fornecer cópia da rescisão e dar baixa na CTPS no prazo legal. Caso o empregado não compareça na empresa ou local determinado para homologação nesse prazo, esta comunicará o fato por escrito, em 48h00 (quarenta e oito) horas à entidade profissional, ficando a importância relativa à rescisão a disposição do empregado desligado, em poder do empregador. Caso o empregado compareça e o empregador não pague no prazo estipulado sofrerá multa diária de 5% (cinco por cento) do valor devido, exclusivamente sobre as verbas rescisórias, independentemente da multa prevista em lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nos documentos de aviso prévio e termos de rescisão contratual relativos a empregados com menos de um ano de serviço, que não saibam ler nem escrever, o empregador deverá além de sua impressão digital fazer constar à assinatura de duas testemunhas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cumprido ou dispensado do cumprimento do aviso prévio no ato da homologação da rescisão de contrato, os empregadores deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao sindicato profissional e pagar as verbas devidas, nos prazos dos parágrafos 6º letras "A" e "B" do artigo 477 da CLT. Neste mesmo prazo o empregador deverá fazer a entrega ao empregado, dos documentos para saque do FGTS - chave de conectividade e os formulários para seguro desemprego, sob as penas da aplicação da multa do parágrafo 8º, do dispositivo legam antes mencionados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, o empregador entregará ao empregado o extrato de conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado;

PARÁGRAFO QUARTO: A assistência a homologação de rescisão de contrato pelo sindicato obreiro, só será formalizada quando da apresentação pelo empregador dos seguintes documentos: a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em (cinco) vias; b) Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas; c) Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão com uma via para o sindicato; d) Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis; e) Extrato para fins rescisórios atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato; f) Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio 1990, e do art. 1a da Lei Complementar nº. 110, de 29 de junho de 2001; g) Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido; h) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações; i) Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação; j) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; k) Prova bancária de quitação, quando for o caso; l) Chave de Conectividade; m) Cópias da RAIS do período do contrato de trabalho do empregado ou dos últimos cinco anos; n) O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) do empregado; o) Outros documentos estabelecidos por lei, e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego. p) A empresa deverá comunicar por escrito e contra-recibo, ao empregado, o local e hora da homologação.

CLAUSULA NONA - CÓPIA DE RECIBOS DE PAGAMENTO: Obrigatoriedade de fornecimento pelos empregadores aos empregados, de envelope de pagamento ou contra cheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados.

CLAUSULA DECIMA - CÁLCULO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO: Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605 de 05/01/49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

CLAUSULA DECIMA PRIMEIRA – AMAMENTAÇÃO: Ficam garantido as mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação dos serviços, quando o empregador não cumprir as Determinações do parágrafo §2º do inciso IV, do artigo 389 da CLT, bem como o estabelecido na clausula anterior;

CLAUSULA DECIMA SEGUNDA - MULTAS POR ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO: Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo de salário, na hipótese de atraso no pagamento deste em até 30 (trinta) dias, e de 20% (vinte por cento) por mês de atraso que superar a 30 (trinta) dias.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E
GASTRONOMIA DE CIANORTE**

CLAUSULA DECIMA TERCEIRA – SALÁRIOS SUBSTITUIÇÃO: Ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado substituído na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA DECIMA QUARTA – DESCONTOS: Os cheques ou cartões de crédito devolvidos a qualquer título não poderão ser descontados dos empregados, desde que cumpridas às normas escritas pela empresa e de expresso conhecimento do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que atuarem em funções de caixas, recepcionistas, tesoureiros e outros que manipulem valores da empresa, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo de diferenças apuradas em quebra de caixa. Os 10% (dez por cento) é somente para desconto quando faltar no caixa superior aos 10%, será descontado o que ultrapassar, caso não haja a quebra não será remunerado.

CLÁUSULA DECIMA QUINTA - TAXA CONFEDERATIVA - Conforme estabelece o ART 8º § 4º da CF, fica aprovado em Assembleia realizada no dia 09/04/2021, a autorização para o desconto da taxa confederativa mensal, para custeio do sistema Sindical, no percentual de 1,5% (um virgula cinco por cento) sobre o piso de cada função exercida, 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, sob as penas previstas no art. 600 da CLT.

PARAGRAFO ÚNICO: Para complemento deste Acordo Coletivo de Trabalho tem todo amparo pelo Art. 611 – A. (reforma trabalhista 2017)

CLÁUSULA DECIMA SEXTA MENSALIDADE SINDICAL– Em atenção ao que preceitua o art. 545 da CLT, os empregadores descontarão de seus empregados a mensalidade devida à Entidade Sindical, conforme estabelece as fichas de Associado. O desconto será efetuado em folha de pagamento cujo recolhimento deverá ser efetuado pelo empregador até o dia 10 (dez) subsequente ao mês de referência do desconto, sob as penas previstas no art. 600 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: MENSALIDADE SINDICAL- Para os Associados já contribuintes com a mensalidade sindical deverá ser descontado o percentual de 1,5% (um virgula cinco por cento) sobre o piso salarial de cada empregado de acordo com a função exercida conforme aprovado em Assembleia no dia 09/04/2021. Obs. Os associados mensalistas ficam isentos da taxa confederativa.

PARAGRAFO SEGUNDO: Para complemento deste Acordo Coletivo de Trabalho tem todo amparo pelo Art. 611 – A. (reforma trabalhista 2017)

PARAGRAFO TERCEIRO: CARTA SE OPONDO AO DESCONTO – Se o empregado não encaminhar a carta de oposição em 03 (três) vias ao sindicato e o empregador não efetuar o desconto, o empregador assumirá o ônus passando a ser o devedor.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS,
AUXÍLIOS E OUTROS:**

CLAUSULA DECIMA SETIMA - REFEIÇÃO: Fica garantido para aos empregados das empresas que comercializem alimentos preparados, o direito a uma refeição gratuitamente. Ou aquelas empresas que trabalham somente com lanche a mesma deverá fornecer um lanche acompanhado de um refrigerante ou suco:

CLAUSULA DECIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO: As empresas continuarão a cumprir o Seguro de Vida em Grupo, conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho. Todos os empregados em Hotéis, Restaurantes, Bares, Motéis, Hospedarias, Casas de Cômodos, Churrascaria, Lanchonetes, Café, Sorveterias, Casa de Chá, Buffet, Pizzarias, Alimentação Preparada e Similares, deverão estar segurados após o envio por parte da Empresa ao Sindicato através do e-mail: cadastrosvg@proagirbeneficios.com.br as seguintes informações sobre todos os empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO BENEFICIÁRIO COM CEP, TELEFONE RESIDENCIAL, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSAO. As informações acima deverão ser enviadas por e-mail através de planilha padrão, caso não possua solicite-a por e-mail: cadastrosvg@proagirbeneficios.com.br.** Estas informações serão o suficiente também para garantir aos seus dependentes legais, o direito ao benefício quando for o caso. O referido seguro tem as seguintes importâncias seguradas:

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR	CÔNJUGE	FILHOS
MORTE	16.000,00	4.800,00	3.200,00
MORTE ACIDENTAL	16.000,00	4.800,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	16.000,00	4.800,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	16.000,00	4.800,00	NÃO TEM

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E
GASTRONOMIA DE CIANORTE**

DOENÇAS GRAVES: Neoplasia, cardíaca, AVC, cegueira, Glaucoma, Respiratório, Alzheimer, Renal, Parkinson, Esclerose. ¹	16.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	3.000,00	3.000,00	3.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	10.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
4 SORTEIOS MENSAIS	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDENCIA EM CASO DE IPA ATÉ	2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM

Atenção: Quando ocorrer uma MORTE ACIDENTAL os valores das coberturas: Morte e Indenização especial por morte acidental se acumulam. A cobertura de morte extensiva aos filhos é válida somente para maiores de 14 anos. Menores de 14 anos, possuem apenas direito a reembolso de funeral, conforme normas da SUSEP, sendo assim não caberá indenização para estes casos.

Em caso de suicídio o segurado precisará ter no mínimo 24 meses de contribuição no seguro para recebimento da indenização.

Em caso de indenização paga por Doenças Graves, o segurado será excluído da apólice. As coberturas de Doenças Graves e Morte (Básica) em nenhuma hipótese se acumulam. A cobertura de Doenças Graves engloba as seguintes doenças:

CÂNCER (NEOPLASIA): É a doença caracterizada pela presença de um tumor maligno (crescimento descontrolado de células malignas com disseminação e invasão dos tecidos). O termo Câncer também inclui leucemia e doenças malignas do sistema linfático. O diagnóstico de Câncer deve ser confirmado pela evidência histológica de malignidade por oncologista ou patologista.

PROCEDIMENTOS PARA REGULAÇÃO DOS SINISTROS:

- com metástase à distância (decorrente da disseminação do câncer para outros órgãos);
- em tratamento paliativo.

INFARTO AGUDO DO MIOCÁRDIO (DOENÇAS CARDÍACAS): Necrose (morte celular) de parte do músculo cardíaco em consequência de fluxo sanguíneo inadequado, diagnosticado por cardiologista e comprovado por meio de exames complementares. O diagnóstico será baseado nos seguintes critérios: história de dor precordial típica, alterações eletrocardiográficas específicas de isquemia e aumento das enzimas cardíacas.

PROCEDIMENTOS PARA REGULAÇÃO DOS SINISTROS:

- com insuficiência cardíaca de Classe Funcional III ou IV conforme a *New York Heart Association* (NYHA), apesar da terapêutica;
- com fração de ejeção de ventrículo esquerdo menor ou igual a 40% (fórmula de *Teichholz*).

ACIDENTE VASCULAR CEREBRAL – DERRAME (AVC): Isquemia cerebral (diminuição ou interrupção do fluxo sanguíneo em áreas do cérebro) e/ou hemorragia intracraniana, que produz seqüela neurológica definitiva, comprovada após seis meses da data do diagnóstico.

INSUFICIÊNCIA RENAL CRÔNICA (DOENÇAS RENAIS): Estágio final da doença renal, caracterizada pela perda funcional de ambos os rins, diagnosticada por nefrologista, que necessita de diálise peritoneal, hemodiálise e/ou transplante renal.

PROCEDIMENTOS PARA REGULAÇÃO DOS SINISTROS:

- com *clearance* de creatinina menor que 15 ml/min;
- com terapia renal substitutiva (hemodiálise ou diálise peritoneal) permanente.

CEGUEIRA (PERDA DE 80% OU MAIS DE VISÃO BILATERALMENTE): Ocorrência de cegueira legal decorrente de acidente ou doença. Considera-se como cegueira legal a acuidade visual igual ou inferior a 20/200 no melhor olho com a sua melhor correção e/ou campo visual igual ou inferior a 20 graus em seu melhor olho.

DOENÇA DE ALZHEIMER: Doença degenerativa do cérebro que produz a perda das habilidades de pensar, raciocinar e memorizar, afetando as áreas da linguagem, produzindo alterações no comportamento. A caracterização da cobertura se dará mediante diagnóstico feito por neurologista e mediante a comprovação da necessidade do auxílio ao Segurado por outra pessoa para realização de atividades cotidianas, incluindo a alimentação e higiene.

ESCLEROSE MÚLTIPLA: Doença que acomete o sistema nervoso central, lenta e progressivamente e que promove uma destruição da bainha de mielina que recobre e isola as fibras nervosas. A caracterização da cobertura se dará mediante diagnóstico feito por neurologista e mediante a comprovação da necessidade do auxílio ao Segurado por outra pessoa para realização de atividades cotidianas, incluindo alimentação e higiene.

DOENÇA (MAL) DE PARKINSON: Doença degenerativa do sistema nervoso central, lenta e progressiva, caracterizada pela perda de neurônios em uma região específica do cérebro, que produz a diminuição de dopamina, alterando os movimentos chamados extrapiramidais (não voluntários).

PROCEDIMENTOS PARA REGULAÇÃO DOS SINISTROS: - tremor: hipercinesia, predominantemente postural, rítmica e não intencional, que diminui com a execução de movimentos voluntários e pode cessar com o relaxamento total; - rigidez muscular: sinal caracterizado e eventualmente dominante, acompanha-se de exagero dos reflexos tônicos de postura e determina o aparecimento de movimentos em sucessão fracionária, conhecidos como “sinal da roda dentada”; - oligocinesia: diminuição da atividade motora espontânea e consequente lentidão de movimentos.

SORTEIO: Todos os empregados segurados ativos concorrerão a 4 sorteios **R\$ 500,00 (quinhentos reais)**, em 4 (quatro) vezes ao mês, aos sábados (no mês que tiver 05 sábados, o sorteio acontecerá a partir do segundo), através da Loteria Federal, pelo número constante no certificado individual do seguro de vida e/ou acidentes pessoais expedido pela seguradora. Este benefício é válido somente para os beneficiários ativos e adimplentes. Caso o

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA DE CIANORTE

sorteado esteja na condição de inadimplência e/ou inativo, o prêmio será garantido pela empresa empregadora que descumpriu a presente cláusula. A divulgação de sorteados será informada por email ao sindicato. Quando o empregado é contemplado com o benefício do sorteio e o mesmo veio a falecer, o prêmio de sorteio poderá ser pago ao inventariante mediante apresentação de autorização judicial. Na hipótese de o participante contemplado falecer, o prêmio será entregue ao respectivo espólio, na pessoa do seu inventariante, mediante apresentação de autorização judicial.

ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR: Extensiva aos filhos de até 21 anos ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. O serviço ofertado é de assistência, portanto, o serviço deve ser acionado através da central – **0800 6385433 (Demais cidades do Estado) ou 3003-5433 (Capital)**, solicite apresentando o CPF do titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento. **Caso a opção seja reembolso das despesas, o valor comprovado será descontado da cobertura de morte.**

ADAPTAÇÃO DE CASA/VEICULO: Garante o reembolso das despesas havidas com a adequação da residência habitual do segurado ou em seu veículo particular, limitado ao valor do capital segurado contratado para esta garantia, caso o segurado titular do seguro venha, por determinação de um médico, necessitar desta alteração e/ou modificação, em virtude de lesão física, causada por acidente pessoal devidamente coberto.

FILHOS - INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS: Garante ao responsável legal pelo nascituro o pagamento de uma indenização, em caso de morte do titular, seja natural ou acidental, ocorrida durante o **período gestacional**. Quando o titular for do sexo masculino, a indenização será devida desde que o nascimento do nascituro ocorra até 300 (trezentos) dias corridos a partir da data do óbito do titular. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida igualmente entre o número de filhos, respeitada apresentação da documentação necessária e o limite contratado para esta cobertura.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É de inteira responsabilidade da empresa empregadora o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso a empresa esteja em atraso com qualquer boleto por mais de 30 dias, com isso terão seus empregados excluídos da apólice. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados, a inclusão dos admitidos a cada mês e a exclusão dos empregados no mês de demissão (atualização mensal), junto ao SINDICATO. As informações dos empregados admitidos e ou demitidos deverão ser informadas 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) para emissão e ou baixa do Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais. Lembre-se que, essas informações precisam ser atualizadas junto à seguradora para não prejudicar a indenização em caso de sinistro. A empresa não está isenta de nos enviar as admissões e ou demissões caso tenha feito a homologação no SINDICATO ou caso tenha informado ao departamento de sinistro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A não informação por parte da empresa empregadora dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia de cada mês, para inclusão e utilização no referido benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, **R\$ 17,92 (dezesete reais e noventa e dois centavos)**, ou seja, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o benefício ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A Seguradora determina que os empregados aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro; **caso os afastados por doença já estejam segurados os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal, continuando segurados normalmente.** Os empregados que tem idade superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independentemente da idade. No caso dos afastados por doença, após a inclusão, a instituição ficará responsável pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos, no período em que estiverem afastados por doença; ao retornarem ao trabalho, terão descontados em seus salários os valores pagos pela empresa empregadora. Caso o empregado tenha trabalhado na empresa no mínimo um dia, deverá ser descontado o seguro de vida dele e ficará segurado até o último dia do mês do desconto, sendo assim o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês segurado.

PARÁGRAFO QUARTO: Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, a empresa deverá proceder ao pagamento, dos **R\$ 8,96 (oito reais e noventa e seis centavos)** por cada empregado, através de boleto bancário enviado **mensalmente via e-mail**, desde que a empresa atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados 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 empresa empregadora não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: (31) 3442-1300 ou e-mail: **cobrancasvg@proagirbeneficios.com.br** . **Caso o valor do boleto esteja divergente, favor entrar em contato imediatamente, até no máximo o dia do vencimento original (padrão), ou seja, dia 10. Ultrapassando essa data o boleto deverá ser pago conforme enviado.**

PARAGRAFO QUINTO: Os benefícios desta cláusula, em nenhuma hipótese poderão ser inferiores às garantias acima estipuladas.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E
GASTRONOMIA DE CIANORTE**

PARÁGRAFO SEXTO: 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 Empresas.

PARÁGRAFO SETIMO: Para ter direito aos serviços oferecidos na cobertura de Assistência Funeral ligue antes de qualquer providência para **0800 6385433 (Demais cidades do Estado) ou 3003-5433 (Capital)**, solicite apresentando o CPF do titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento. Cabe ao beneficiário acionar pelo telefone 0800 6385433 a assistência, no momento do sinistro, para que haja cobertura integral prevista em CCT. No entanto, quando não observado o procedimento para acionar a assistência funeral, o reembolso das despesas será efetuado pela seguradora, que deduzirá o valor gasto, devidamente comprovado por nota fiscal, da cobertura por morte.

PARÁGRAFO OITAVO: Cada segurado receberá um Certificado Individual do Seguro de Vida e/ou Acidentes Pessoais expedido pela seguradora em até **60 dias do envio da listagem pela empresa empregadora**, caso não tenha recebido favor nos requisitar via e-mail: cadastrovg@proagirbeneficios.com.br.

PARÁGRAFO NONO: A seguradora determina que os empregados não podem ser incluídos duas vezes na mesma apólice, ou seja, duas vezes no mesmo seguro de vida em grupo, caso o empregado trabalhe em duas empresas que nós representamos. Caso aconteça um sinistro de morte (natural ou acidental) do empregado, e o seu cônjuge trabalhe na mesma empresa ou em alguma outra empresa que o SINDICATO representa, a seguradora não irá efetuar o pagamento de duas indenizações; a seguradora irá pagar apenas um benefício, ou seja, de morte do titular. Favor entrar em contato com o SINDICATO, pois só assim saberemos desta situação e tomaremos as devidas providências antes de qualquer fatalidade.

PARÁGRAFO DÉCIMO: É necessário que o empregador, através da sua área própria (departamento de pessoal), tenha em seus arquivos o “formulário apropriado para designações dos beneficiários”, ou seja, o Termo de Nomeação e/ou Alteração de Beneficiários; termo que foi enviado juntamente com o seu certificado individual. O mesmo deverá estar totalmente preenchido, assinado pelo segurado e arquivado na empresa. Quando houver algum sinistro este documento deverá acompanhar o restante das documentações para a liquidação do Seguro de Vida em Grupo.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: O presente Seguro de Vida aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário e etc.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – INADIMPLÊNCIA: A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a **30 dias do vencimento original** acarretará a suspensão de todos os segurados, cônjuges e herdeiros. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a Empresa 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 empresa será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve segurado, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta, o que não isenta à empresa da quitação de pagamento(s) pendente(s).

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: Para garantia do Seguro de Vida é necessário o cumprimento por parte da Empresa Empregadora (envio da listagem nos prazos estipulados e os pagamentos conforme cláusulas do seguro de vida).

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: O Seguro de Vida em Grupo é assegurado a todos empregados da categoria. Cada empresa Empregadora deverá possuir adesão formal do empregado quando realizar cadastrado no seguro de vida.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: Em caso de sinistro, para análise e deferimento da indenização segurada é necessário o envio da documentação obrigatória solicite-a por e-mail: sinistro@proagirbeneficios.com.br Após estar munido de toda a documentação favor enviar à Administradora para que possamos dar continuidade ao processo junto a seguradora.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: A empresa empregadora, por liberalidade, poderá incluir seus voluntários no benefício Seguro de Vida, estando ciente que, quando houver sinistro, deverão comprovar o vínculo de voluntariado, sob pena de ser responsabilizada pelo valor integral da indenização garantida nesta cláusula.

PARÁGRAFO DÉCIMO SETIMO: Caso a empresa fique inadimplente e tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a 71 anos e/ou que esteja afastado, o mesmo não poderá ser reincluído no seguro de vida, mesmo que a empresa regularize suas pendências. **Os demais empregados não afastados serão reincluídos após o envio da listagem completa; lembrando que, caso ocorra algum sinistro, a responsabilidade pela indenização do empregado afastado será da Empresa Empregadora.**

PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO: As empresas que oferecem seguro de vida aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que as coberturas e

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E
GASTRONOMIA DE CIANORTE**

vantagens contratadas não sejam inferiores e/ ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, bem como a parte do trabalhador não seja maior do que o valor aqui estabelecido, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do seguro de vida oferecido, a empresa deve enviar a administradora, pelo e-mail: cadastrosvg@proagirbeneficios.com.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, especificar qual percentual ou custo pago pelas partes (empregado e empregador), e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Fica estipulado que as empresas empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou de envio de permanência, a cada data base.

PARÁGRAFO DECIMO NONO: Caso o segurado ou beneficiário não proceda à abertura no sinistro no prazo prescricional previsto no artigo 206 do Código Civil, prescreverá seu direito de fazê-lo.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO: Fica facultado às empresas conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque dos mesmos, conforme estipulado no parágrafo segundo da cláusula "PISO DA CATEGORIA" da CCT vigente.

CLÁUSULA DECIMA NONA – BEM ESTAR SOCIAL - As partes acordam que a partir de 1º de maio de 2021, 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:

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	MOTIVO
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
BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	MOTIVO
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 maio de 2021, 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:

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E
GASTRONOMIA DE CIANORTE**

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 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 empresa 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.

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 Empresas.

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.

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 empregados afastados antes do início do BEM ESTAR SOCIAL, a empresa 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 empresa 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 Empresa Empregadora esteja inadimplência. Após a quitação de toda a pendência a empresa deverá enviar a lista atualizada para reinclusão. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Empresa 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, 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.

CLÁUSULA VIGESIMA – TAXA DE SERVIÇO: Fica autorizada as empresas a cobrança de taxa de serviço 10% (dez por cento), conforme determina a lei 13.419 de 13 de março de 2017 § 3º e § 4º, as mesmas que adotarem a cobrança da taxa deverão fazer acordo coletivo de trabalho para rateio firmado com o sindicato profissional.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E
GASTRONOMIA DE CIANORTE**

CLÁUSULA VIGESIMA PRIMEIRA – HORAS EXTRAS: As horas extras serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) exceto domingos e feriados, que serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O trabalho realizado em dia de repouso semanal, aí incluídos os feriados, quando não compensados na mesma semana, serão remunerados em dobro.

CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA – ANUÊNIO: Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho a percepção de adicional por tempo de serviço a razão de 1% (um por cento) por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, a partir de 01 de maio de 1986.

CLAUSULA VIGESIMA TERCEIRA – ADICIONAL NOTURNO: À hora noturna terá adicional de 30% (trinta por cento), sendo considerada para efeito desta cláusula à hora trabalhada das 22h00 horas até o final do turno.

CLÁUSULA VIGESIMA QUARTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO: Haverá o pagamento de adiantamento do 13º salário, para todos os empregados, sendo que a primeira parcela será até o dia 30 de novembro de cada ano, e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro.

CLAUSULA VIGESIMA QUINTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES OU PARTURIENTES: Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de Acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

CLAUSULA VIGESIMA SEXTA – CRECHES: Os empregadores propiciarão ou manterão convênios pelo sistema de reembolso com creches para a guarda e assistência dos filhos de seus empregados até o final do período letivo em que a criança completar 6 (seis) anos de idade, de acordo com o inciso XXV do art. 7º da CF/88. Seguro de Vida.

**CONTRATO DE TRABALHO:
ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES:**

CLAUSULA VIGESIMA SETIMA- CONTRATO DE TRABALHO: Todo o acordo individual ou coletivo que altere condições de trabalho, inclusive horário e função, somente terá validade se realizado com a assistência da entidade profissional, nos termos do artigo 468 da CLT.

CLASULA VIGESIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência somente terá validade se celebrado com a data de início datilografada e assinatura sobre a referida data e, anotada a sua celebração na CTPS em 48h00 (quarenta e oito) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregador entregará cópia do contrato de experiência, mediante recibo, no ato da assinatura.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica convencionado que o contrato de experiência poderá ser celebrado com prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado de 45 (quarenta e cinco) dias para mais 45 (quarenta e cinco) dias.

CLAUSULA VIGESIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – READMISSÃO: Readmitido o empregado no prazo de 01 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

CLAUSULA TRIGESIMA - CONTRATAÇÃO DE MENORES, APOSENTADOS, COOPERATIVADO E EMPRESA INTERPOSTA: É proibida a admissão de menores ao trabalho mediante convênio de empresas com entidades assistenciais, sem a formalização do contrato de trabalho, bem como a contratação de aposentados sem o devido registro ou por meio de cooperativa de trabalho, sob quaisquer hipóteses. Desligamento/Demissão.

CLAUSULA TRIGESIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO DA CTPS: As empresas ficam obrigadas a procederem às anotações na Carteira de Trabalho, do salário reajustado e dos percentuais de comissão, quantidade de pontos hoteleiros quando cobrada a taxa de serviço constando ainda às funções efetivamente exercidas pelo empregado quando cumulativas.

CLAUSULA TRIGESIMA SEGUNDA - CÓPIAS DE DOCUMENTOS: Os empregadores fornecerão aos seus empregados cópias de todos os documentos por ele assinados.

CLÁUSULA TRIGESIMA TERCEIRA - APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: Ficam as empresas obrigadas a entregar ao Sindicato dos Empregados e ao Sindicato Patronal, uma via da RAIS – Relação Anual de informações Sociais completa no prazo de 30 (trinta dias) após a entrega no Órgão competente, e cópias do Contrato Social e Alterações havidas.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E
GASTRONOMIA DE CIANORTE**

CLAUSULA TRIGESIMA QUARTA - RELAÇÕES DOS ADMITIDOS E DEMITIDOS: As empresas entregarão, desde que solicitados, ao sindicato profissional, cópias das relações dos empregados admitidos e demitidos.

CLÁUSULA TRIGESIMA QUINTA – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO: Assegurar-se que os trabalhadores fiquem com o direito nas rescisões de contrato de trabalho por tempo indeterminado, em que não houve opção pelo FGTS, de iniciativa ou imotivadas pelo empregador os recebimentos de 1/12 (um doze avos), por mês de serviço na empresa, mesmo que não complete os doze meses de serviço, desde que não tenha havido o recolhimento pelo Decreto Lei 66.819/70. As rescisões de contrato de trabalho deverão ser obrigatoriamente homologadas pela entidade profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As verbas independente e cumulativamente com as multas retro deverão ser pagas devidamente atualizadas, monetária e diariamente, desde a data em que eram devidas até a data do efetivo pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No ato da homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho do empregado, as empresas deverão apresentar cópias das Guias de Recolhimento da Contribuição Sindical – GRCS, referente aos empregadores e empregados, dos últimos 03 (três) anos, e cópia das guias da Reversão Patronal dos últimos 02 (dois) anos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O prazo para assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho previsto no Art. 477, Parágrafo Primeiro da CLT, fica reduzido para 06 (seis) meses.

CLAUSULA TRIGESIMA SEXTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA: Os empregadores que demitem empregados por justa causa se obrigam a informar a estes, por escrito, o enquadramento legal do motivo da dispensa, indicando as alíneas do art. 482 da CLT correspondentes ou a cláusula violada desta convenção, sob pena de, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada.

PARÁGRAFO ÚNICO – o sindicato obreiro não poderá se opor à homologação das rescisões que lhe forem apresentadas, caso o empregado concorde com os valores expressos. Caso haja discordância deverá o sindicato obreiro apor a devida ressalva no verso do termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT).

**CLAUSULA TRIGESIMA SETIMA - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA DESLIGAMENTO/DEMISSÃO
COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DISPENSA -** O empregador deverá comunicar por escrito e previamente ao empregado os fatos que motivaram sua despedida por justa causa, sob pena de nulidade da mesma.

CLAUSULA TRIGESIMA OITAVA - DESOCUPAÇÕES DO IMÓVEL: Os empregados que residirem em imóvel do empregador, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, deverá promover a desocupação dentro de um prazo máximo de 30 (trinta) dias.

CLAUSULA TRIGESIMA NONA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO E GARANTIAS: Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de Trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, horário ou qualquer outra alteração sob pena de rescisão imediata do contrato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O aviso prévio do empregador para dispensa do empregado será por escrito e declarará se deverá ou não ser trabalhado, sob pena de nulidade;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado despedido sem justa causa no caso de obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo o mesmo manifestar por escrito seu interesse;

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregador deverá, por ocasião do aviso prévio, esclarecer ao empregado sobre sua opção de redução da jornada de duas horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou dispensa do trabalho nos últimos 07 dias do aviso prévio, de 30 (trinta) dias, acolhendo na oportunidade a preferência do empregado;

PARÁGRAFO QUARTO: No aviso prévio com cópia para o empregado, o empregador deverá indicar o dia, hora e local onde o empregado deverá comparecer para o recebimento das Verbas rescisórias, sob pena de não poder alegar a ausência do empregado no prazo legal;

PARÁGRAFO QUINTO: O aviso prévio quando concedido pelo empregador ou reconhecido em juízo em favor do empregado terá uma variação de 30 a 90 dias, conforme o tempo de serviço na empresa. A proporcionalidade aplica-se apenas em benefício do empregado, O aviso prévio superior a 30(trinta) dias, deverá ser indenizado pelo empregador.

TEMPO DE SERVIÇO	DIAS DE AVISO	TEMPO DE SERVIÇO	DIAS DE AVISO
00 anos	30	11 anos	63
01 anos	33	12 anos	66

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E
GASTRONOMIA DE CIANORTE**

02 anos	36	13 anos	69
03 anos	39	14 anos	72
04 anos	42	15 anos	75
05 anos	45	16 anos	78
06 anos	48	17 anos	81
07 anos	51	18 anos	84
08 anos	54	19 anos	87
09 anos	57	20 anos	90
10 anos	60	X	X

PARÁGRAFO SEXTO: O prazo do aviso prévio conta-se excluindo o dia da notificação e incluindo o dia do vencimento, e contagem do período será feita independentemente de o dia seguinte ao da notificação ser útil ou não, como do horário em que foi feita a notificação no curso da jornada, nos termos da Portaria nº 04 do TEM, art. 132 do CC; e súmula nº 380 do TST.

**RELAÇÕES DE TRABALHO:
CONDIÇÕES DE TRABALHO NORMAS DE
PESSOAL E ESTABILIDADES:**

CLAUSULA QUADRAGESIMA - DATA-BASE – ESTABILIDADE: Fica vedada a dispensa de empregado nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria.

PARÁGRAFO UNICO: Fica vedado o comunicado ou dar aviso prévio no período de 01/04 a 30/04, nos 30 (trinta) dias que antecede a data base, não poderá haver nenhuma dispensa caso aja será indenizado com 01 (um) piso salarial da categoria, independente de projeção.

CLÁUSULA QUADRAGESIMA PRIMEIRA - INTERVALOS PARA REFEIÇÕES: Os horários para refeições e descanso, somente poderão exceder a duas horas, desde que respeitados os preceitos do art. 71 da CLT, com assistência do sindicato dos empregados.

CLAUSULA QUADRAGESIMA SEGUNDA – FÉRIAS – ESTABILIDADE: Fica garantida a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, após o retorno das férias, exceto se for dispensado por justa causa, devidamente comprovada.

CLAUSULA QUADRAGESIMA TERCEIRA – GESTANTE – ESTABILIDADE: Fica assegurada a empregada gestante, a estabilidade provisória desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, conforme previsto em Lei.

CLAUSULA QUADRAGESIMA QUARTA – SERVIÇO MILITAR – ESTABILIDADE: Fica assegurada a estabilidade do convocado desde o alistamento até que complete 19 (dezenove) anos de idade, salvo se houver convocação, quando esta garantia fica assegurada até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar, tiro de guerra.

CLAUSULA QUADRAGESIMA QUINTA - ESTABILIDADE - DECORRÊNCIA DE AFASTAMENTO: Fica fixada em 12 (doze) meses, após o seu retorno à empresa, a estabilidade provisória do empregado que sofrer acidente de trabalho e, de 60 (sessenta) dias após o seu retorno à empresa, do empregado que ficar aos cuidados do Instituto Nacional de Seguridade Social, sob qualquer outra forma de auxílio que o afaste do serviço.

CLÁUSULA QUADRAGESIMA SEXTA – APOSENTADORIA DEFINITIVA – ESTABILIDADE: O empregado que esteja com 36 (trinta e seis) meses faltando para sua aposentadoria definitiva, só poderá ser demitido por justa causa ou por extinção da empresa.

CLAUSULA QUADRAGESIMA SETIMA - CELULARES: Fica vedado o uso de celulares particulares dentro do recinto de trabalho e no horário de trabalho, exceto em caso de emergência ou sob autorização da empresa.

PARAGRAFO UNICO: Para ser cumprida a clausula acima, a empresa deverá manter um compartimento com chave ou cadeado para que sejam guardados os aparelhos celulares e os pertences pessoais dos empregados no início da jornada e retirados apenas ao término da jornada de trabalho na empresa, salvo em condições já descritas anteriormente nesta clausula. Em caso de descumprimento os empregados poderão ser penalizados de acordo com o artigo 482 da CLT.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTA:

CLÁUSULA QUADRAGESIMA OITAVA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO PARA JORNADA - 12X36: Os empregadores, mediante acordo coletivo de trabalho, poderão estabelecer com os seus empregados, jornada de trabalho de 12 horas consecutivas por 36 horas de descanso, para o período diurno ou noturno, totalizando 36h00 horas semanais, na qual, por força da compensação existente não serão devidas horas extras a exceção das eventuais excedentes há 36h00 horas semanais que serão pagas com o adicional convencional.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E
GASTRONOMIA DE CIANORTE**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considerando suas peculiaridades, quando adotado o regime de 12 X 36 os domingos trabalhados estarão compensados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O regime descrito nesta cláusula não terá nenhuma eficácia se não for estabelecido mediante acordo coletivo devidamente subscrito pelo Sindicato Profissional.

CLÁUSULA QUADRAGESIMA NONA – BANCO DE HORAS: A jornada de trabalho será de 44h00 (quarenta e quatro) horas semanais, independente da jornada diária sendo que a diminuição ou aumento da carga Horária diária serão compensados posteriormente, desde que compensados no prazo de 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO UNICO: Para o cumprimento desta cláusula a empresa deverá fazer acordo coletivo de trabalho com o Sindicato profissional conforme estabelece artigo 612 da CLT.

CLAUSULA QUINQUAGESIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA: Para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, fica estabelecida a possibilidade de celebração de acordo com assistência da entidade sindical.

CLAUSULA QUINQUAGESIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÕES DE HORÁRIO DE ESTUDANTE: Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela citada prorrogação.

CLÁUSULA QUINQUAGESIMA SEGUNDA – CONTROLE DE REGISTRO DE PONTO: Sob pena de nulidade, os cartões Livro Ponto ou ponto eletrônico quando instituídos pela empresa, deverão ser efetivamente marcados e assinados digitalmente pelos empregados, não se admitindo a participação de empregados da portaria ou departamento de pessoal, que no máximo, fornecerão o documento ao empregado.

CLAUSULA QUINQUAGESIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO: Além das faltas previstas em lei, são consideradas ausências legais remunerados os dias que o empregado faltar ao serviço nas seguintes ocorrências:

- a) O empregado que contrair núpcias ou tiver falecido o cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada em sua CTPS como sua dependente econômica, terá direito a faltar até quatro (04) dias;
- b) Nascimento de filho (a), por até seis (06) dias (Licença Paternidade), nos termos da Lei 13.257/2016.
- c) Para acompanhar o (a) cônjuge, companheiro (a), pais quando dependentes ou filhos com idade até 14 (quatorze) anos, em caso de internação hospitalar, mediante comprovação, por até (09) nove dias corridos, ressalvando-se que a ausência será para somente um empregado (a) por família.
- d) Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando, desde que comprovadamente decorrerem da prestação de exames, ENEM, ENAD;

PARAGRAFO UNICO: Em todas as ausências acima, não haverá prejuízo do salário e seus reflexos.

FÉRIAS E LICENÇAS:

CLÁUSULA QUINQUAGESIMA QUARTA - COMUNICAÇÕES DE FÉRIAS: As empresas comunicarão aos empregados a data de início das férias por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGESIMA QUINTA – INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou parciais, deverá ser sempre no dia imediatamente posterior ao domingo, feriado ou descanso semanal remunerado, salvo quando iniciadas no primeiro dia útil do mês. O pagamento das férias e adicionais deverão ser efetuados 02 (dois) dias antes do início das férias.

PARAGRAFO PRIMEIRO: É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias incluindo o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145.

PARAGRAFO SEGUNDO: O empregado que vai entrar em gozo de férias deve receber a respectiva remuneração até dois dias antes do início do descanso. Se o pagamento ocorrer após esse prazo, mesmo que o empregado tenha usufruído do descanso será devido o pagamento em dobro do valor das férias, inclusive o terço constitucional.

CLAUSULA QUINQUAGESIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS: Na cessação do contrato de trabalho, desde que não tenha sido demitido por justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais à base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias, a qual será sempre acrescida com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do Art. 144 da CLT.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E
GASTRONOMIA DE CIANORTE**

CLÁUSULA QUINQUAGESIMA SETIMA - LICENÇAS DIRIGENTES SINDICAL: Os empregadores se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados Dirigentes Sindicais que não estejam licenciados a serviços 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 05 (cinco) dias.

CLAUSULA QUINQUAGESIMA OITAVA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS: Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR:

CLAUSULA QUINQUAGESIMA NONA – 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.

CLAUSULA SEXAGESIMA - ESTOJO PARA PRIMEIROS SOCORROS: As empresas manterão no local de serviço, estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

CLÁUSULA SEXAGESIMA PRIMEIRA - SEGURANÇAS DO EMPREGADO: Equipamentos de Segurança LIMPEZA EXTERNA - Os (as) empregados (as) não poderão ser incumbidos da limpeza externa das janelas e fachadas, exceto das existentes do andar térreo e daquelas que possam ser alcançadas através de dispositivos apropriados, sem necessidade de andaimes ou escadas.

CLAUSULA SEXAGESIMA SEGUNDA – UNIFORMES: As empresas ficam obrigadas a fornecerem uniformes gratuitamente, quando exigido o seu uso.

CLÁUSULA SEXAGESIMA TERCEIRA - CIPAs - SUPLENTEs - GARANTIA DE EMPREGO: Nos termos do Enunciado da Súmula nº. 339 e Precedente Normativo nº. 52, ambos do Tribunal Superior do Trabalho, o suplente da CIPA goza de garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT da Constituição da República de 1988. Exames Médicos.

CLAUSULA SEXAGESIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS: Os exames médicos realizados quando da admissão e outros momentos determinados por Lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

CLAUSULA SEXAGESIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICOS: Fica convencionado que os atestados médicos passados por médicos e dentistas de Clínicas com que o Sindicato dos Empregados mantém convênio, terá validade para justificar e abonar faltas por motivo de enfermidade perante os empregadores.

RELAÇÕES SINDICAIS:

CLÁUSULA SEXAGESIMA SEXTA – SINDICALIZAÇÃO: As empresas facilitarão a sindicalização de seus empregados, concedendo intervalo e local para reuniões de esclarecimentos para seus empregados referente a sindicalização.

CLAUSULA SEXAGESIMA SETIMA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS: As empresas encaminharão a entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

CLAUSULA SEXAGESIMA OITAVA – RAIS – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS: Ficam as Empresas obrigadas a entregar no Sindicato profissional e no Sindicato patronal, uma via da Rais no prazo de 30 (trinta) dias após a entrega no Órgão competente.

CLÁUSULA SEXAGESIMA NONA – DELEGADO SINDICAL: Prerrogativas de dirigente sindical ao empregado delegado Sindical. Os empregadores obrigam-se a conceder todas as garantias e prerrogativas de dirigente sindical ao empregado delegado sindical.

CLÁUSULA SEPTUAGESIMA – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL MENSAL: Conforme deliberado em Assembleia Geral Extraordinária, e considerando o dispositivo no art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, e o art. 513 da CLT, ficam as empresas obrigadas a recolher a contribuição Mensal no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) para empresas que possuem em seu quadro de empregados de 01 a 05 e para empresas que possuem em seu quadro de empregados acima de 05 fica fixado o valor de R\$ 100,00 (cem reais) por empresa, os valores deverão ser recolhidos em favor do SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CIANORTE, em guias fornecidas pela entidade. O vencimento da primeira parcela será em 10 de junho de 2021 e as demais nos meses subsequentes, com vencimento sempre no dia 10 de cada mês.

PARÁGRAFO UNICO: O atraso no recolhimento da respectiva contribuição Patronal, sujeitarão à empresa inadimplente a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor total a recolher, bem como juros moratórios de 0,33% ao

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 PARA
EMPREGADOS NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E
GASTRONOMIA DE CIANORTE**

dia vencido, as Empresas ficam obrigadas a encaminhar para o Sindicato Patronal o comprovante de recolhimento da contribuição mensal, no prazo de 10 (dez dias) após o vencimento.

DISPOSIÇÕES GERAIS:

CLÁUSULA SEPTUAGESIMA PRIMEIRA - ABRANGENCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os trabalhadores em empresas de Restaurantes, Rotisseries, Churrascarias, Pizzarias, Cantinas, Buffets, Lanchonetes, Chopparias, Pastelarias, Sorveterias, Bares, Bares Dançantes, Danceterias, Boates, Bombonieres, Botequins, Cabarés, Caldos de Cana, Casas de Lanches, Casas de Sucos e Vitaminas, Casas de Chás e Café, Taxi-Girl, Docerias, Leiterias, Salsicharias, Drivens, Casas de Diversões, Hotéis, Motéis, Hotel-Fazenda, Apart-Hotéis, Hospedarias, Dormitórios, Casas de Cômodos, Pensões, Pousadas, Chalés, Aluguéis de Quartos, Pesque e Pague, Empresas que Comercializam Bebidas Alcoólicas ou Alimentação ao Consumidor no Varejo, Alimentação Preparadas, Refeições Coletivas e Conveniadas.

CLAUSULA SEPTUAGESIMA SEGUNDA - CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS: As condições de trabalho e salários mais benéficas estabelecidas em contratos individuais e em Acordos Coletivos de Trabalho prevalecerão sobre aquelas previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEPTUAGESIMA TERCEIRA – MULTA: Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas, fica os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 02 (dois pisos salarial) da categoria, sempre corrigido a época, por cláusula e/ou empregado, que deverá ser revertido em favor da parte prejudicado, seja o empregado, sejam as Entidades sindicais convenentes. Tal penalidade caberá por Empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela Entidade Sindical, independentemente de outorga ou mandato do empregado ou do empregador.

CLÁUSULA SEPTUAGESIMA QUARTA - SUBSTITUTOS PROCESSUAIS: Ficam deferidos aos sindicatos convenentes, poderes para ajuizar Ação de Cumprimento, na qualidade de substituto processual sem que para tanto, necessite de outorga de procuração pelos interessados. Fica aqui autorizado o Sindicato profissional a propor e representar em ações de cumprimento, todos os componentes da categoria, ainda que individual associados ou não, independentemente de procuração.

CLÁUSULA SEPTUAGESIMA QUINTA – FORO: Fica eleita a Justiça do Trabalho, através de sua Junta de Conciliação e Julgamento ou órgão que a representa, como foro, para dirimir as controvérsias sobre a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, seja de interpretação, ou seja, por descumprimento.

CLÁUSULA SEPTUAGESIMA SEXTA – DISPOSIÇÕES FINAIS: Por estarem justas e contratadas, as entidades sindicais signatárias, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 03 (três) vias de igual teor e valor.

Por estar justa e acertada, firma o presente em 03 (três) vias de igual teor e valor.

Cianorte-Pr, 12 de Maio de 2021.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE UMUARAMA
CNPJ sob nº. 80.902.422/0001-91

SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CIANORTE
CNPJ sob nº. 80.909.567/0001-14

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