

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003208/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/08/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR055893/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.016845/2017-89  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/08/2017

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

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

E

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

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2017 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

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

Fixa-se como garantia mínima os seguintes pisos salariais a partir de 1º de maio de 2017:

- a) R\$ 1.220,00 (um mil, duzentos e vinte reais) ou 5,54 (cinco reais e cinquenta e quatro centavos) por hora laborada em horário normal, para todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva.
- b) R\$ 1.150,00 (um mil cento e cinquenta reais) ou 5,22 (cinco reais e vinte e dois centavos) por hora laborada em horário normal, no período de experiência, aos trabalhadores que nunca tenham trabalhado para o setor econômico representado pelo sindicato patronal convenente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A presente convenção coletiva de trabalho tem vigência de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2019, exceto as cláusulas econômicas que são de um ano – 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º maio de 2017, os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho serão, corrigidos em 5% (cinco por cento), incidentes sobre os salários devidos em 1º de maio de 2016, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior aplicável a época.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados admitidos após 01/05/2016, os salários serão corrigidos de forma proporcional, nos termos da seguinte tabela conforme data de admissão e índices:

MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE REAJUSTE	MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE REAJUSTE
Maio/2016	5,000%	Novembro/2016	2,4996%
Junho/2016	4,5826%	Dezembro/2016	2,083%
Julho/2016	4,166%	Janeiro/2017	1,6664%
Agosto/2016	3,7494%	Fevereiro/2017	1,2498%
Setembro/2016	3,3328%	Março/2017	0,8332%
Outubro/2016	2,9162%	Abril/2017	0,4166%

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para ter direito ao anuênio previsto no caput o (a) empregado (a) deverá apresentar certificado de conclusão de curso realizado pelo sindicato dos empregados através do IPPA (Instituto Profissionalizante Paraná Aliança) ou pelo sindicato patronal, desde que o certificado seja referendado pelo sindicato profissional e patronal, devendo o empregado renovar anualmente o curso, para fazer jus acréscimo do anuênio, ficando limitado a 10,5% (dez e meio por cento).

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os empregados que já possuem o benefício de adicional por qualificação por força de convenção pretérita, será mantido.

**PARÁGRAFO QUINTO - DIFERENÇAS SALARIAIS:** Eventuais diferenças salariais de maio, junho, julho, agosto e férias concedidas neste período, deverão ser pagas até o dia 20 de setembro de 2017, e conjuntamente com este.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

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, limitado ao salário em atraso.

**CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Além dos descontos previstos em Lei, os empregadores poderão proceder a descontos dos salários dos seus empregados, a título de seguro, associação de funcionários, assistência médica, e odontológica, inclusive aquelas instituídas ou mantidas pelo sindicato obreiro, previdência privada e farmácia, desde que expressamente autorizados pelos empregados.

**SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA****CLÁUSULA SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica vedada a inclusão do repouso semanal remunerado nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do mesmo será efetuado dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicando-se pelo número de domingos e feriados.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA OITAVA - MENSALIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O prazo para oposição ao desconto foi informado aos trabalhadores por meio de edital publicado no jornal Bem Paraná, edição do dia 07 de agosto de 2017 – edição 10.717, página 20.

**CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA - CALCULO DA REMUNERAÇÃO**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEVOLUÇÃO DE CHEQUES**

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

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
OUTRAS GRATIFICAÇÕES****CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Para os empregados que tenham 05 (cinco) anos ou mais de trabalho na mesma empresa, por ocasião da aposentadoria, o empregador pagará ao empregado a título de gratificação 01 (um) piso da categoria, até o 10º (décimo) dia após a concretização da mesma, e não terá natureza salarial nem integrará outras verbas da rescisão.

**ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

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

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

**COMISSÕES****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMISSIONADOS**

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

**AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO E ASSISTENCIA MEDICA**

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

**AUXÍLIO TRANSPORTE****CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

O desconto dos percentuais permitido, a título de fornecimento de vales transporte, incidirá apenas sobre os salários dos dias em que efetivamente há o fornecimento dos mesmos, no valor máximo de 5% (cinco por cento) e se houver a concessão do vale-transporte em espécie, não terá caráter remuneratório.

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

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

O empregado sofrer acidente de com trabalho, com afastamento, gozará de estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias após o seu retorno ao serviço, salvo condições mais favoráveis estabelecido por lei e assim sendo o prazo de 30 (trinta) dias ficará sem efeito. O empregado que estiver com mais de 90 dias consecutivos em auxílio doença, gozará de estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias após seu retorno ao serviço.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES  
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

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

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO**

As empresas ficam obrigadas em comparecer no sindicato profissional para homologação das rescisões de contrato de trabalho que contem com 12 meses ou mais de trabalho para o mesmo empregador, e juntamente com as vias destinadas ao empregado, entregar uma ao Sindicato Profissional, nos seguintes prazos:

- até o 1º dia útil imediato ao término do contrato; ou
- até o 10º dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

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

**AVISO PRÉVIO****CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

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

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

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

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES  
ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE**

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

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PRE APOSENTADORIA**

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

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS  
PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

As empresas só poderão adotar acordo de cobrança da taxa de serviço (gorjeta) para os trabalhadores, mediante acordos coletivos, podendo as empresas estarem assessoradas pelo sindicato patronal.

#### INTERVALOS PARA DESCANSO

##### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA

Fica autorizado, 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 QUINTA - FOLGAS SEMANAIS

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

#### CONTROLE DA JORNADA

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

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas com mais de 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 SÉTIMA - AUSENCIAS LEGAIS

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

- a) 3 (três) dias em caso de falecimento de ascendente, descendente, sogro ou sogra, irmão ou irmã;
- b) 2 (dois) dias no caso de necessidade de internamento de cônjuge ou filho, ou para obtenção de documentos legais;
- c) Os dias de realização de exames do empregado estudante vestibulando, quando comprovarem a prestação destes no horário de trabalho;
- d) Até dois abonos para faltas no prazo de 180 dias, ao responsável de criança menor de idade, filho ou tutelado, quando devidamente comprovado por declaração do acompanhamento pelo médico responsável pelo atendimento.

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

##### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### LICENÇA NÃO REMUNERADA

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

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

#### SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

##### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES

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

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

#### EXAMES MÉDICOS

##### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 o horário de realização da consulta.

#### RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

##### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DO SINDICATO ECONÔMICO – SINDIABRABAR

As empresas ficam obrigadas a recolher, anualmente, até o último dia útil do mês de janeiro, a Contribuição Sindical Patronal de que trata o art. 580 e 587 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/REVERSÃO PATRONAL. A contribuição das empresas, a ser recolhida em favor do SINDICATO DAS EMPRESAS DE GASTRONOMIA, ENTRETENIMENTO E SIMILARES DE CURITIBA, é de R\$ 92,00 (noventa e dois reais) por empregado, sendo a contribuição mínima por empresa de R\$ 274,00 (duzentos e setenta e quatro reais) para as empresas que possuam de 0 (zero) até 03 (três) empregados, com 10% (dez por cento) de desconto para pagamentos até a data do vencimento. O prazo para o recolhimento desta contribuição é até o dia 31 de agosto de 2017 e 30 de junho de 2018, através de guias próprias encaminhadas pelo sindicato ou por depósito bancário; eventuais dúvidas poderão ser retiradas com o setor financeiro, através do telefone (41) 4114-0700.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, e com respaldo do Art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, fica instituída a Contribuição Confederativa Patronal para a manutenção da representação sindical às empresas abrangidas pela presente convenção, representadas pelos Sindicatos Econômicos convenientes, os quais irão recolher aos cofres do SINDIABRABAR. Esta contribuição instituída e aprovada em assembleia geral extraordinária, em favor da entidade, na importância equivalente aos seguintes valores e classificações das empresas a seguir, conforme a tabela da Confederação Nacional do Turismo - CNTUR ([www.cntur.com.br](http://www.cntur.com.br)):

	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (R\$)	ALÍQUOTA	PARCELA A ADICIONAR
1	de 0,01 a 22.415,25	contribuição mínima	R\$ 179,32
2	de 22.415,26 a 44.830,50	0,8 %	-
3	de 44.830,51 a 448.305,00	0,2 %	R\$ 268,98
4	de 448.305,01 a 44.830.500,00	0,1 %	R\$ 717,29
5	de 44.830.500,01 a 239.096.000,00	0,02 %	R\$ 36.581,69
6	de 239.096.000,01 em diante	contribuição máxima	R\$ 84.400,89

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

**PARÁGRAFO QUARTO:** O recolhimento da Contribuição Confederativa será feito até o dia 30 de novembro de 2017 e 30 de outubro de 2018, tendo desconto de 10% (dez por cento) até o vencimento.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As Empresas deverão solicitar o boleto para recolhimento da CONTRIBUIÇÃO PATRONAL diretamente na secretaria do SINDIABRABAR através do e-mail: [contato@sindiabrabar.com.br](mailto:contato@sindiabrabar.com.br) ou pelo telefone: (41) 4114-0700.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Caso não tenha acesso a internet e/ou não recebimento das guias, o recolhimento do valor devido dar-se-á mediante depósito na conta corrente: 4728-6, Operação 03, Agência: 0374, Caixa Econômica Federal, Titular SindiAbrabar.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** No prazo de 30 (trinta) dias as empresas ou escritórios de contabilidade deverão enviar ao SINDIABRABAR, através de correspondência tradicional ou eletrônica no e-mail exclusivo: [contato@sindiabrabar.com.br](mailto:contato@sindiabrabar.com.br) o comprovante de depósito ou transferência.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Caso seja ajuizada ação de cobrança, o devedor responderá pelos honorários advocatícios de 20% (vinte por cento).

**PARÁGRAFO NONO:** Lembrando que não recolher, as penalidades previstas em lei são: multa, ação judicial de cobrança, penhora de bens, impedimento na participação de licitações, impossibilidade de obter registro ou licença em órgãos públicos, bem como alvarás, condenação por crime contra a organização do trabalho, conforme Artigos 600, 606, 607, 608 e 883 da CLT, 203 do Código Penal.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LIVRE ACESSO DO SINDICATO

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS

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

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

## DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CLAUSULA PENAL

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção fica instituída multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria, que reverterá em favor da parte prejudicada, sejam os empregados, sejam as entidades sindicais signatárias, sendo a multa por empregado e por cláusula infringida.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REPRESENTANTES DAS ENTIDADES SINDICAIS

E, por estarem assim justos e contratados, e para que possam integrar os contratos de trabalho dos componentes das classes e categorias abrangidas, assinam o presente instrumento os representantes das entidades sindicais, profissional e patronal. Curitiba, 22 de agosto de 2017.

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

FABIO BENTO AGUAYO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE GASTRONOMIA, ENTRETENIMENTO E SIMILARES DO MUNICIPIO DE CURITIBA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - TERMO DE AJUSTE DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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