

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001042/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/04/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020558/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.102632/2021-15
DATA DO PROTOCOLO: 28/04/2021

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 13068.102015/2021-10
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 05/04/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE FOZ DO IGUACU, CNPJ n. 77.947.885/0001-65, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIM FOZ DO IGUACU, CNPJ n. 76.296.193/0001-31, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 31 de julho de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares**, com abrangência territorial em **Foz do Iguaçu/PR**.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
AUXÍLIO EDUCAÇÃO****CLÁUSULA TERCEIRA - OUTRAS POSSIBILIDADES**

Os sindicatos, Patronal e Laboral propõe dentre outras possibilidades, que as empresas podem adotar o previsto no **Art. 476-A da CLT**.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA QUARTA - CONTRATAÇÃO**

Na contratação de novos funcionários, o empregador deverá conferir preferência absoluta aos dispensados e destinatários unicamente do presente acordo, na mesma função e salário, anteriormente laborados.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA QUINTA - RESCISÃO CONTRATUAL

Em caso de necessidade de rescisão contratual, por dispensa sem justa causa, as verbas rescisórias devidas ao empregado, incluindo a multa fundiária respectiva, deverão ser depositadas diretamente na conta salários dos trabalhadores e parcelado da seguinte forma:

INDEXADOR

(VALOR TOTAL DA RESCISÃO + MULTA DO FGTS)	N ° DE PARCELAS
Até R\$ 4.000,00	02
De R\$ 4.000,01 a R\$ 6.000,00	03
De R\$ 6.000,01 a R\$ 8.000,00	04
De R\$ 8.000,01 a R\$ 21.000,00	06
Acima de R\$ 21.000,01	08

Paragrafo 1º – A primeira parcela será paga no prazo de 10(dez) dias contados do termino do aviso prévio cumprido. Igualmente se dispensado deste. As demais parcelas a cada 30(trinta) dias de forma sucessiva; se cair em final de semana ou em dia de inexistência de expediente bancário, o vencimento será prorrogado para o primeiro dia útil subsequente.

Paragrafo 2º - Fica afastada a incidência das multas relativas ao atraso no pagamento totalizado das verbas rescisórias no prazo determinado por lei especificamente e constante do Parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

Paragrafo 3º - O empregador entregará as Guias do Seguro Desemprego, o TRCT e os documentos para saque do FGTS – Chave de conectividade aos funcionários demitidos, na data de homologação da rescisão, no prazo de 10(dez) dias contados do aviso de dispensa.

Paragrafo 4º – Nenhuma parcela estabelecida nos termos do presente Termo Aditiva, da presente Clausula, poderá ser inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

Paragrafo 5º – Os empregadores obrigam-se a realizar os exames demissionais de seus funcionários demitidos, na forma e no prazo da NR-7.

Paragrafo 6º - No sentido de colaborar quanto à excepcionalidade da medida ora adotada, o acordante – Empregador se compromete a depositar no cartão alimentação – Ticket dos empregados demitidos e que possuem salário nominal de até R\$ 3.000,00 (três mil reais) mensais, o valor de R\$ 100,00 (cem reais), equivalente a (01) uma cesta básica mensal, de até 20(vinte) itens, pelo período em que perdurar o parcelamento das verbas rescisórias. O valor da cesta básica, será depositado até o 5º dia útil do mês.

Paragrafo 7º - O Aviso Prévio indenizado deverá considerar a proporcionalidade no calculo indenizatório, a depender do tempo de registro do funcionário, nos termos da lei.

Paragrafo 8º – As partes fixam a vigência deste Termo Aditivo à CCT 2021/2022, de 01.05.2021 a 31/07/2021.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

As empresas poderão praticar a **suspensão de contratos de trabalho** em relação em até 50% (cinquenta por cento) dos seus empregados, mantendo-se os demais para viabilizar o funcionamento do estabelecimento comercial e de acordo com o movimento deste. Findo o prazo do *caput*, deverão os empregados ainda sob tal condição, retornarem imediatamente ao trabalho.

Parágrafo 1º - Na Suspensão de Contrato de Trabalho, as únicas obrigações contratuais devidas serão a manutenção do vínculo empregatício, bem como das demais vantagens, quando houver, como planos de saúde médico e ou odontológico, vale alimentação e seguros, nas mesmas condições em que vinham sendo disponibilizados.

Paragrafo 2º - Abono Indenizatório Mensal

Em contrapartida à falta de pagamento de salários, as empresas que fizerem uso da **suspensão** contratual deverão pagar **Abono Indenizatório Mensal** aos empregados – que por sua vez não integra a remuneração, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário ou previdenciário, no valor de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais) mensal.

Paragrafo 3º - Os empregados que porventura não sofrerem **suspensão** de seus contratos, terão todas suas obrigações trabalhistas mantidas. Caso as empresas decidam futuramente, no período da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021, serão aplicados aos empregados os mesmos procedimentos do caput e dos parágrafos anteriores.

Parágrafo 4º - Sobrevindo regramento legal, diferenciado em relação ao instituído da redução de jornada e salários e da suspensão de contrato de trabalho, poderá a empresa adota-los ou seguir o que está aqui acordado.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA SÉTIMA - MEDIDAS PARA CONTINUIDADE DE ENFRENTAMENTO Á CRISE CAUSADA PELA COVID-19

Medidas sobre redução de jornada e salários e de suspensão de contratos de trabalho.

As medidas que possibilitam a redução de jornadas e salários, bem como aquelas que possibilitam a suspensão dos contratos de trabalho, serão aplicáveis a empregados e empregadores até 31 de julho de 2021, nos termos das cláusulas seguintes.

CLÁUSULA OITAVA - VALORES TITULO DE RESCISÃO CONTRATUAL

Os valores recebidos, a título de rescisão contratual, importam em quitar exclusivamente os valores efetivamente pagos.

CLÁUSULA NONA - ATRASO DE PAGAMENTO DAS PARCELAS

Em caso de atraso no pagamento de uma das parcelas, ou na implementação de quaisquer obrigações, assumidas pelas partes, incidirá multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor inadimplido, em favor do funcionário prejudicado.

CLÁUSULA DÉCIMA - INADIMPLEMENTO DE PARCELAS CONSECUTIVAS

O inadimplemento de duas parcelas consecutivas implicará no vencimento imediato das demais parcelas e a incidência da multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - O ACORDO

As partes, signatárias do presente instrumento, representando a categoria profissional, o STTHFI – Sindicato dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade de Foz do Iguaçu, CNPJ nº 77.947.885/0001-65, neste ato representado por seu Diretor Presidente VILSON OSMAR MARTINS, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o SINDHOTEIS-FOZ – Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Foz do Iguaçu, CNPJ nº 76.296.193/0001-31, neste ato representado por seu Diretor Presidente NEUSO MORELLO RAFAGNIN, em função de suas bases territoriais e respectivas representações e,

Considerando a grande disseminação do Coronavírus pelo mundo, causador da doença COVID-19, declarada como pandemia global pela Organização Mundial da Saúde em 11 de março de 2020;

Considerando o grande avanço do Coronavírus no Brasil, que até esta data dia 19 de março de 2021, totaliza mais de 11 milhões de casos registrados e 287 mil mortes no país;

Considerando que o setor de turismo, gastronomia e hospitalidade vem enfrentando grave crise econômico-financeira, sendo notórios os elevados números de fechamento de empresas e dispensas de trabalhadores;

Considerando a permanência das medidas restritivas pelas autoridades governamentais, para frear o avanço da **Covid 19** no país, que atualmente vem enfrentando a segunda e terceira onda de contágio, segundo especialistas;

Considerando que o recente aumento no número de casos e mortes decorrentes dessa chamada “segunda onda” acarretou o endurecimento das medidas de distanciamento social e fechamento temporário do comércio e serviços em Foz do Iguaçu;

Considerando a falta de perspectiva de melhora desse quadro, face à atual falta de vacinas no país e a extensão do período previsto para imunização das pessoas no programa de vacinação do Governo Federal;

Considerando que a empresa tem a função social de gerar empregos e ajudar a movimentar a economia com a compra de produtos e prestação de serviços, além do pagamento de tributos ao Estado, sendo salutar, portanto, quaisquer medidas que visem a manutenção de sua atividade e, via de consequência, a proteção dos empregos por ela gerados;

Considerando que o STTHFI é o defensor da categoria e maior interessado no bem de seus representados, na forma do Artigo 8º, III, da Constituição Federal, e como tal, concorda que deve tomar medidas que colaborem com a manutenção dos postos de trabalho;

Considerando que a maior fonte de gastos de uma empresa é a sua folha salarial, e que a Constituição Federal, em seu Artigo 7º, Incisos VI e XIII, admite a possibilidade de redução salarial e de jornada de trabalho, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

Considerando que o *caput* do Artigo 611-A da CLT diz que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”, e que nenhuma das cláusulas constantes do presente instrumento coletivo encontra óbice no rol taxativo de matérias que não poderão ser objeto de negociação, previsto no Artigo 611-B da CLT, com a redação que lhe deu a Lei nº 13.467/2017;

Considerando, também, que a Jurisprudência dominante em nossos tribunais, inclusive superiores, dão plena validade e eficácia aos acordos coletivos de trabalho em que as partes, por meio de concessões mútuas, chegam a um consenso sobre determinada questão,

Ajustam este **TERMO ADITIVO Á CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**, consubstanciado nas cláusulas e condições a seguir transcritas:

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO

Fica reconhecida a **garantia provisória no emprego** ao empregado que tiver seu contrato de trabalho suspenso e/ou jornada de trabalho e salários reduzidos, no período de vigência deste Termo Aditivo, pelo mesmo período de suspensão ou redução.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE/GARANTIA DE EMPREGO

Não poderão ser dispensados os funcionários que gozam de estabilidade/garantia de emprego, previsto na legislação e nos seguintes casos:

- a) Aqueles que se encontram a um máximo de 12(doze) meses da aposentadoria definitiva, independente do tempo de serviços na empresa, desde que devidamente comprovada esta condição;
- b) Membros da CIPA, representantes dos funcionários, titulares e suplentes;
- c) Os funcionários que se encontram com garantia de emprego (estabilidade provisória) decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Empregadas gestantes, detentoras de estabilidade provisória, prevista no Art. 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88.

Paragrafo Único – As empresas obrigam-se a proceder aos recolhimentos do FGTS em atraso, nas contas vinculadas dos empregados que estiverem pendentes de regularização.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REDUÇÃO DE JORNADA

A **redução de jornada e salários** poderá ser praticada à razão de 25% (vinte e cinco por cento), em relação à totalidade ou parte dos empregados da empresa, com a respectiva comunicação por escrito aos empregados atingidos com tal decisão, que por sua vez não gerará estabilidade prevista na Lei nº 14.020/2020. Findo o prazo do *caput* deverão as jornadas de trabalho e salários dos empregados, ainda sob tal condição serem imediatamente restabelecidos.

Parágrafo Primeiro - Os empregados que não sofrerem redução de jornada e salários terão todas as suas obrigações trabalhistas mantidas.

Paragrafo Segundo – Sobrevindo regramento legal, diferenciado em relação ao instituído neste Termo Aditivo, redução de jornada e salários, poderá a empresa adota-los ou seguir o que aqui está acordado.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FÉRIAS

As partes pactuam que, no período de vigência deste Termo Aditivo a CCT, enquanto perdurar a pandemia do COVID 19, o empregador poderá conceder férias integrais ou parceladas, inclusive antecipadas (período aquisitivo não transcorrido) individuais ou coletivas, mediante notificação previa dos empregados, por escrito ou por meio eletrônico, no prazo de 48(quarenta e oito) horas.

Paragrafo 1º - Nestas condições as férias poderão ter inicio no período de dois dias que antecede o domingo ou em dia de repouso semanal remunerado.

Paragrafo 2º - As férias individuais não poderão ser gozadas em período inferior a 5(cinco) dias corridos.

Paragrafo 3º - Durante o período de agravamento da Covid 19, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Paragrafo 4º - Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco ao Covid 19 serão priorizados para gozo de férias.

Paragrafo 5º - O pagamento da remuneração das férias concedidas, em razão da Covid 19, poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao inicio do gozo de férias.

Paragrafo 6º - Para as férias concedidas durante o período, em razão da Covid 19, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias, após sua concessão, até a data em que é devida gratificação natalina.

Paragrafo 7º - O eventual requerimento por parte do empregado de conversão do terço de férias em abono pecuniário, neste período, estará sujeito a concordância do empregador.

Paragrafo 8º - Enquanto perdurar o período de Covid 19, os empregadores poderão conceder férias coletivas, sem necessidade de comunicação previa do órgão local do Ministério da Economia.

Paragrafo 9º - Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativo à férias.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - APLICAÇÃO ABRANGÊNCIA

O presente instrumento aplica-se aos empregadores e empregados em hotéis, motéis, apart-hotéis, flats, hospedarias, pousadas, hostels e outros meios de hospedagem, bem como restaurantes, lanchonetes, bares e similares, nos municípios de Foz do Iguaçu, Santa Terezinha de Itaipu, Medianeira, Matelândia, São Miguel do Iguaçu, Diamante D'oeste, Itaipulândia, Missal, Ramilândia e Serranópolis do Iguaçu;

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESCUMPRIMENTO

Pelo descumprimento de quaisquer clausula acordada, as partes sujeitam-se a multa de 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria, prevista na CCT, que, se devido pelo Empregador, será por empregado, em favor da parte prejudicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORO

Fica eleito o foro da cidade sede da parte infratora, respeitada a jurisdição da Justiça do Trabalho de Foz do Iguaçu/PR., para dirimir quaisquer duvidas, quanto ao descumprimento do presente instrumento coletivo de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente ajuste em 06(seis) vias de igual teor e valor, é firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho dos integrantes das categorias profissionais e econômicas representadas pelas entidades sindicais pactuantes.

VILSON OSMAR MARTINS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE FOZ DO IGUAÇU

NEUSO MORELLO RAFAGNIN
PRESIDENTE
SINDICATO HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIM FOZ DO IGUAÇU

ANEXOS

ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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