

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004348/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/10/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR064120/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.012439/2014-02  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/10/2014

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL, CNPJ n. 78.680.568/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CELITON ROCHA;

E

SINDICATO DOS HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE CASCAVEL, CNPJ n. 78.688.942/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ ANTONIO FADANELLI;

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 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **HOTEL, HOTEL-FAZENDA, MOTEL, HOSPEDARIA, PENSÃO, POUSADAS, CASA DE CÔMODOS, APART-HOTEL, FLATS, BOMBONIERES, CANTINAS, BARES, CHOPERIAS, BUFFETS, CONFEITARIAS, CAFETERIAS, DOCERIAS, SERV-CAR, BUFFETS, CASAS DE CARNES ASSADAS, DRIVEN, RESTAURANTES, CHURRASCARIAS, BARES, LANCHONETES, FAST-FOODS, CAFÉS, BUFFETS DE CAFÉ COLONIAL, CASA DE CHÁ, PIZZARIAS, PASTELARIAS, ROTISSERIAS e EMPRESAS QUE FORNECEM ALIMENTAÇÃO PREPARADA e SEUS SIMILARES, NO VAREJO (INCLUSIVE LANCHONETES, LANCHERIAS, SORVETERIAS, RESTAURANTES E BUFFETS ANEXOS À PADARIAS, HOSPITAIS, LOJAS, COLÉGIOS, UNIVERSIDADES, PANIFICADORAS, POSTOS DE COMBUSTÍVEIS; RESTAURANTES E ROTISSERIAS EM SUPERMERCADOS; TRAILLERS DE LANCHES E CACHORRO QUENTE, CARRINHOS DE ÁGUA DE CÔCO E PIPOCA)**, com abrangência territorial em Assis Chateaubriand/PR, Cafelândia/PR, Cascavel/PR, Guaíra/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Nova Santa Rosa/PR, Palotina/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR e Tupãssi/PR.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado como piso salarial mínimo aos empregados a partir de **1º de maio de 2014, a importância de R\$ 935,00 (novecentos e trinta e cinco reais)**, em todos os municípios de abrangência do presente instrumento coletivo de trabalho.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os percentuais de correção salarial para os empregados admitidos posterior a maio de 2013 serão utilizados os percentuais conforme a seguinte tabela:

MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE REAJUSTE	MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE REAJUSTE
Maio/13	8,00%	Novembro/13	4,00%
Junho/13	7,33%	Dezembro/13	3,33%
Julho/13	6,67%	Janeiro/14	2,66%
Agosto/13	6,00%	Fevereiro/14	2,00%
Setembro/13	5,33%	Março/14	1,33%
Outubro/13	4,66%	Abril/14	0,66%

**Parágrafo Primeiro:** Os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade, não poderão ser compensados por ocasião da correção salarial determinada nas cláusulas 5ª e 6ª.

**Parágrafo Segundo:** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após maio de 2014, serão compensados com aqueles determinados por leis futuras ou disposição de convenções coletivas ou termos aditivos firmados pelas partes.

**Parágrafo Terceiro:** As diferenças salariais decorrentes da aplicação do presente instrumento coletivo ocorridas nos meses de maio, junho, julho, agosto, bem como de férias gozadas nesse período, devem ser pagas conjuntamente com o pagamento do mês de setembro de 2014.

### CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL

Em 1º de maio 2014, a parte fixa dos salários devidos em maio de 2013, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 8,0% (oito por cento).

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão obrigatoriamente, os comprovantes de pagamentos ou contracheques, discriminando as importâncias das remunerações, os respectivos descontos e o valor do FGTS do mês.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas promoverão descontos nas folhas de pagamento de seus empregados, valores em função da integração destes em planos de assistência odontológico, médico-hospitalares, seguro de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa, firmados pelos mesmos com o sindicato profissional, desde que, previamente autorizados pelos mesmos. O não recolhimento no prazo fixado, além de o empregador assumir o ônus financeiro, será penalizado nos termos do art. 600 da CLT, sem prejuízo da multa prevista pelo descumprimento da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

As partes convencionam que o adicional noturno será de 30% (trinta por cento).

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA NONA - ABONO SALARIAL**

Fica convencionado um abono salarial no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) a ser pago pelos empregadores aos empregados em duas parcelas de R\$ 100,00 (cem reais) cada uma, nos seguintes valores e meses:

- a) A primeira parcela de R\$ 100,00 (cem reais) será paga até o 5º dia útil, data limite para pagamento do salário do mês outubro de 2014 e conjuntamente com este;
- b) A segunda parcela de R\$ 100,00 (cem reais) será paga até o 5º dia útil do mês de abril de 2015, data limite para pagamento do salário do mês março de 2015 e conjuntamente com este.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador o abono será pago integralmente ou o saldo remanescente, na data em que deverão ser pagas as verbas rescisórias;

**Parágrafo Segundo:** Em caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado o abono será pago proporcionalmente aos meses trabalhados, contados da data de 1º de maio de 2014 na data em que deverão ser pagas as verbas rescisórias;

**Parágrafo Terceiro:** O abono concedido nesta cláusula foi instituído por livre negociação entre as entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivas, ficando convencionado que não tem natureza salarial, não se incorpora aos salários dos beneficiados, não há incidência de contribuições previdenciárias, fiscais, e de FGTS, tendo em vista a natureza do pagamento que se trata de abono, e por não se tratar de verba paga de forma contínua e permanente.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

## CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO

O empregador com mais de 20 (vinte) empregados, que não disponha de cantina ou refeitório, destinará local com condições de higiene e apto as refeições ou lanches de seus empregados, podendo também, liberá-los para fazê-los em local externo. No caso da empresa a fornecer as refeições ou lanches, poderá efetuar os descontos a esse título, conforme disposto em Lei.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

Do direito ao vale transporte:

**Parágrafo Primeiro: Do exercício ao direito ao vale transporte:** De acordo com o estabelecido pela legislação vigente, para o exercício do direito de receber o vale transporte o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência trabalho e vice-versa, devendo esta informação ser atualizada sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

**Parágrafo Segundo:** Fica claro, portanto, que cada empregador somente está obrigado a fornecer a quantidade de vales transportes que explicitamente comprovar-se serem necessários ao efetivo deslocamento residência trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês.

**Parágrafo Terceiro:** Mensalmente, quando o empregador efetuar a entrega dos vales transportes aos seus empregados, deverá providenciar competente recibo de entrega, no qual constará a quantidade de vales transportes entregues, pelos quais, os empregados assinarão o recebimento, com cópia do recibo ao empregado.

**Parágrafo Quarto – do Custeio:** O vale transporte será custeado pelo empregado beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens, pelo empregador, no que exceder à parcela anteriormente referida, ficando o empregador, autorizado a descontar, mensalmente, o valor da citada parcela.

**Parágrafo Quinto – da Ausência de linhas regulares:** O ressarcimento do valor gasto com o transporte, não caracteriza o fornecimento do mesmo pela parte do empregador.

**Parágrafo Sexto – da ajuda de custo para o transporte:** Aos empregados que utilizam de meio de transporte próprio para deslocamento da residência trabalho e vice-versa (não se utilizando do transporte público), faculta-se ao empregador conceder um auxílio no valor de R\$ 80.00 (oitenta reais) mensais, cuja importância não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, ante a sua natureza.

**Parágrafo Sétimo – natureza salarial da ajuda de custo:** Nos termos do § 2º do art. 457 da CLT, **não se incluem nos salários as ajudas de custo**, assim como as diárias de viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado. Em concordância com a legislação esta ajuda de custo para transporte não tem natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado para

qualquer fim.

**Parágrafo Oitavo – transporte de acidentados, doentes ou parturiente:** Para os casos de acidente, mal súbito ou parto de empregada, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste, obrigam-se os empregadores a providenciar, com urgência, o transporte do mesmo para local apropriado.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL**

Em caso de morte do empregado, o empregador pagará aos familiares habilitados, 01 (um) salário nominal, no ato da rescisão contratual.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PREMIO ASSIDUIDADE**

A título de prêmio assiduidade, assegura-se aos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, o percentual de 5% (cinco por cento) mensalmente para aqueles que não tenham faltas durante o mês; ressalvando-se as faltas contidas no Artigo 473 da CLT, bem como 2 (dois) dias no caso de falecimento da companheira ou companheiro, sogro ou sogra, irmão ou irmã, e 5 (cinco) dias para a licença paternidade;

**Parágrafo Único:** O prêmio assiduidade previsto no caput da presente cláusula, não incidirá para efeitos de pagamentos de férias, 13º salário.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Fica assegurado ao empregado dispensado por justa causa, o direito de receber declaração por escrito do motivo determinante.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual ficam 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 no prazo legal, esta comunicará o fato por escrito, em 48 horas, a Entidade Profissional.

**Parágrafo Único:** Caso o empregado compareça e o empregador não pague no prazo estipulado, sofrera multa diária de 5% (cinco por cento), a incidir sobre o valor total devido das verbas rescisórias, até a data do efetivo pagamento.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES

Fica estabelecida a obrigatoriedade da realização de homologações de todas as rescisões de contratos de trabalho dos empregados com 6 (seis) meses ou mais trabalhados ao mesmo empregador, estabelecido no município de Cascavel, e de 1 (um) ano ou mais, para empregadores estabelecimentos em outros municípios da base de representação dos sindicatos convenentes, devendo, no município sede do Sindicato Profissional, preferencialmente, serem efetuadas tais homologações junto ao mesmo.

**Parágrafo Único:** Fica convencionado que as rescisões homologadas pelo Sindicato Profissional importam em quitação exclusivamente dos valores efetivamente pagos.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PREVIO

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, observando a tabela abaixo:

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO
ANO COMPLETO	Nº DE DIAS
00 ano	30 dias
01 anos	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

**Parágrafo Primeiro:** O tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, será indenizado;

**Parágrafo Segundo:** Somente será considerado valido o aviso prévio do empregador para dispensa do empregado ou vice-versa, se fornecido por escrito.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado, com a data de início datilografada e a assinatura do empregado sobre a referida data datilografada, com cópia ao empregado, vedado celebração de contrato de experiência para empregados readmitidos.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

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

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social, serão anotados a função exercida, o salário percebido e a quantidade de pontos referentes a taxa de serviço, quando cobrada.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FUNÇÕES DE CAIXA**

Conferencia de valores e cheques:

- a) CONFERÊNCIA:** A conferência de valores de caixa deverá ser feita pelo empregador ou superior hierárquico na presença do empregado responsável, sob pena de não poder imputar ao mesmo, eventual diferença verificada a posterior;
- b) CHEQUES SEM FUNDO:** O empregador somente poderá cobrar de seus empregados, os valores de cheques recebidos de clientes em pagamentos, no caso de descumprimento, pelos empregados, das regras preestabelecidas pelo empregador para o procedimento, em documento devidamente assinado pelas partes.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA DE SERVIÇO**

De acordo com a Portaria da SUNAB, os restaurantes, churrascarias, bares, lanchonetes, meios de hospedagem (hotel) e estabelecimentos similares só poderão acrescer compulsoriamente, qualquer importância às notas de despesas de seus clientes para distribuição a seus empregados, se amparados por Convenção, Acordo ou Dissídio Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** As Entidades convenentes manifestam pelo presente instrumento, suas concordâncias

ao que estabelece a Portaria da SUNAB e, regulamentam as cobranças compulsórias de taxas de serviços, mediante prévio Acordo Coletivo de Trabalho entre empresas e empregados, pelos quais serão acordadas as condições de cobranças das taxas e suas respectivas distribuições através de pontos dos valores cobrados, devendo ser firmados com a assistência das Entidades Sindicais, vigorando a partir de sua homologação junto à Entidade Profissional;

**Parágrafo Segundo:** A empresa que optar pela cobrança de taxa de serviço e pagar seus empregados a base de comissões, a fará incidir nos cálculos do 13º salário, nas férias e nas verbas rescisórias, calculadas pela média dos últimos quatro meses.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO

Fica garantida a estabilidade provisória empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, ficando expressamente vedada ao empregador a concessão de aviso prévio no período da estabilidade;

**a) EMPREGADO PRESTES A SE APOSENTAR:** Ao empregado que falem 24 (vinte e quatro) meses ou menos para ter direito a aposentadoria por tempo de serviço, estando a no mínimo cinco anos trabalhando para o mesmo empregador, é garantido seu emprego até completar o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria, salvo ocorrência de justa causa, cessando esta garantia assim que completado o tempo necessário à obtenção da referida aposentadoria.

**b) DA VITIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO:** Assegura-se estabilidade provisória à vítima de acidente de trabalho, nos termos da Lei 8.213/91, ressalvado possíveis alterações da mesma.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Da duração da jornada de trabalho:

**a) DA DURAÇÃO DO TRABALHO:** A duração do trabalho normal não será superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução ou prorrogação da jornada, mediante acordo coletivo ou individual de trabalho com a devida homologação da autoridade competente;

**b) JORNADA SEMANAL DE 36 HORAS:** Nas empresas que realizarem turnos ininterruptos de revezamento, atendendo 24 (vinte e quatro) horas por dia, será observada a jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas.

**Parágrafo Único:** As empresas que realizarem turnos ininterruptos de revezamento, bem como as que operem em jornadas normais de trabalho sem interrupção semanal e utilizarem-se de escalas de folgas para concessão de descanso semanal remunerado aos seus empregados, deverão dar ciência aos mesmos, no mínimo 7 (sete) dias antes de sua respectiva folga.

c) **INTERVALO INTERJORNADA:** Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. (Art. 66 da CLT);

d) **INTERVALO INTRAJORNADA:** Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual, será no mínimo, de 1 (uma) hora, e no máximo 4 (quatro) horas.

**Parágrafo Primeiro:** Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar de 4 (quatro) horas, não sendo computados os referidos intervalos na duração do trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas do ramo de restaurante e churrascarias e similares, ficam autorizadas a estabelecerem o intervalo intrajornada em até 04 (quatro) horas, para aqueles empregados que trabalharem em jornada superior a 06 (seis) horas. Estando as referidas empresas, desobrigadas da formalização de acordos coletivos ou individuais quando os intervalos não exceder o referido limite. As horas intervalar que excederem a 02 (duas), respeitadas as condições estabelecidas no presente parágrafo, não caracterizam tempo a disposição do empregador.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Fica estabelecido que o Descanso Semanal Remunerado recaia, pelo menos uma vez por mês, em domingo.

**Parágrafo Único:** A presente cláusula não se aplica para os casos de empresas que mantenham expediente normal aos domingos, sendo que, o descanso semanal remunerado será concedido durante os outros dias da semana.

a) **PERMANÊNCIA NO RECINTO DE TRABALHO:** Os empregadores poderão autorizar a permanência de seus empregados no recinto de trabalho para o gozo de intervalo para descanso (Art. 71 da CLT) ou no término de sua jornada diária de trabalho, desde que não venham atrapalhar as atividades do empregador. Tal situação, se efetivada, não ensejara trabalho extraordinário ou remuneração correspondente;

b) **DA JORNADA DE TRABALHO 12 X 36:** Observadas as formalidades legais do artigo 611 e seguintes da CLT, as empresas poderão firmar acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional, para adoção da jornada 12X36 (doze horas trabalhadas por trinta e seis de descanso).

## CONTROLE DA JORNADA

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE HORARIO**

Nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados será obrigatório utilizar controle documental de jornada de trabalho, devendo os cartões ou livro pontos serem efetivamente marcados pelos próprios empregados.

**Parágrafo Único:** Excluem-se do presente controle os empregados que exerçam funções de serviço externo não subordinado a horário, devendo tal condição ser, explicitamente referida na CTPS e no Livro de Registro de Empregados. Excluem-se ainda do controle, os gerentes, assim considerados os que, investidos de mandato, em forma legal, exerçam encargos de gestão e, pelo padrão mais elevado de vencimentos, se diferenciam dos demais empregados.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTUDANTES**

O empregado terá abonadas as faltas ao serviço nos dias em que prestar exame vestibular, devendo comunicar por escrito ao empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e posterior comprovação.

**Parágrafo Único** - Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem sua situação escolar, salvo se expressarem interesse pela prorrogação.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES**

As empresas fornecerão obrigatoriamente e gratuitamente uniformes personalizados, quando exigirem o seu uso e, exclusivamente, para o trabalho. Quanto a sua conservação, será obedecido o regulamento da empresa.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EXAMES DE SAUDE OCUPACIONAIS**

As despesas decorrentes da realização obrigatória dos exames de saúde ocupacionais, pré-admissionais, periódicos e pré-demissionais, bem como os exames complementares que a critério médico se fizerem necessários, conforme disposto na legislação vigente, são de responsabilidade das empresas e, deverão ser realizados por médicos com especialização em medicina do trabalho ou, médicos credenciados pelos sindicatos convenientes.

**Parágrafo Único:** Tendo em vista o disposto na legislação vigente, quanto a proibição de demissão imotivada da empregada gestante, fica convencionada a obrigatoriedade da realização de exame complementar para teste de gravidez das empregadas mulheres, especificamente, quando da realização de exame de saúde pré-demissional.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADO

Somente serão aceitos para justificação de faltas, atestados médicos assinados por profissionais da Previdência ou, por profissionais que prestam serviços médicos aos Sindicatos convenientes ou pelos contratados ou indicados pela empresa. Poderá a empresa solicitar a comprovação de atestado por uma das fórmulas citadas na presente cláusula, ficando o ônus decorrente a seu encargo.

**Parágrafo Único:** Ficam através da presente convenção, desobrigados de indicar médico coordenador do PCMO as empresas com até 50 (cinquenta) empregados, com grau de risco 1 e 2 e até 20 empregados no grau de risco 3 e 4, segundo o quadro na NR 4.

## RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

Os empregadores abonarão até 10 (dez) ausências ao trabalho para até dois dirigentes sindicais da mesma empresa por ano para exercício de seu mandato, mediante prévio aviso do sindicato profissional, com antecedência mínima de quatro dias.

## GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE SINDICAL

Assegura-se a estabilidade sindical prevista no § 3º do Art. 543 da CLT e Inc. VIII do Art. 8º da CF/88, aos membros do Conselho Fiscal (empregados sindicalizados) a partir do registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RAIS

As empresas se obrigam a encaminhar as Entidades Sindicais convenientes, uma via de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes.

**Parágrafo Primeiro:** Antecedendo o ajuizamento de medida judicial no que se refere a entrega da RAIS, os sindicatos obreiro e patronal, obrigam-se comunicar as empresas e respectivos escritórios de contabilidade, para que cumpram a obrigação no prazo de 15 (quinze) dias. Não cumprida a obrigação no prazo concedido, às entidades acordantes poderão ajuizar ação competente pelo descumprimento do instrumento coletivo;

-

**Parágrafo Segundo:** Convencionam que a comunicação prévia das empresas e escritórios de contabilidade prevista no caput da presente cláusula, somente tornará obrigatória para o ano de 2015.

quando o Ministério do Trabalho fixará prazo para a entrega da RAIS ano-base 2014;

-

**Parágrafo Terceiro:** O comunicado e ajuizamento de ação, não significa que deverão ser feitos de forma simultânea e conjuntamente pelas entidades convenentes;

-

**Parágrafo Quarta:** A entrega da RAIS em uma das entidades sindicais convenentes, não desobriga a empresa de proceder a entre na outra.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO A FAVOR DO SINDICATO

As empresas, respeitando a legalidade, ficam obrigadas a procederem aos descontos dos empregados, das Contribuições aprovadas em Assembleias dos Trabalhadores, com o devido repasse para o sindicato dos trabalhadores nos valores e prazos previamente comunicado pelo sindicato obreiro, as empresas conforme orientação do mesmo e com a devida antecedência para o desconto.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

Os empregadores procederão aos descontos mensalmente dos salários de seus empregados, a título de contribuição assistencial o valor correspondente a 1,5% (um e meio por cento) do piso salarial fixado para a função exercida dos empregados representados pelo sindicato profissional, em conformidade com o disposto no inciso IV do art. 8º da Constituição Federal; alínea “e” do art. 513 da CLT e por decisão da Assembleia Geral Extraordinária da Categoria Profissional.

**Parágrafo Primeiro:** Os recolhimentos da contribuição descontada devem ser procedidos pelo empregador até o dia 10 (dez) ao de referência ao desconto, em boleto nas Agências Lotéricas; Caixa Econômica Federal; internet ou qualquer agência bancária do sistema arrecadador vinculada ao Banco Central;

**Parágrafo Segundo:** Ante o disposto nos artigos 5º, XX, 8º, V, da CF/88, c/c artigo 545 da CLT e Convenção nº 87 da OIT, assegura-se o direito de oposição por escrito ao desconto previsto no caput, exclusivamente pelos trabalhadores não associados ao sindicato profissional, a qualquer tempo e por qualquer meio de encaminhamento a partir da ciência do primeiro desconto no holerite, podendo a oposição ser feita, inclusive, por via postal, sem a exigência de outros requisitos;

**Parágrafo Terceiro:** Fica vedada a interferência ou incitação por parte dos empregadores e departamento de pessoal ao desconto sob qualquer espécie, sob pena de responder o incitante por seus atos;

**Parágrafo Quarto:** Ante o disposto na Convenção nº 98 da OIT, convencionam as partes que o Sindicato patronal e empregadores, não farão quaisquer ingerências na entidade laboral, inclusive relativos à destinação de recursos financeiros ao mesmo;

**Parágrafo Quinto:** A Contribuição Assistencial se faz no interesse da Entidade Sindical subscritora, se destina a financiar os serviços sindicais, voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria e

negociações coletivas;

**Parágrafo Sexto:** Havendo decisão transitada em julgado, que determinou ao empregador devolver ao empregado a contribuição prevista nesta cláusula, faculta-se ao empregador requerer ao sindicato obreiro a restituição dos valores que eventualmente tenham sido devolvidos ao trabalhador por força de tal decisão;

**Parágrafo Sétimo:** A restituição deverá ser feita pelo sindicato obreiro no prazo de 10 dias úteis após a formalização do pedido, que deverá ser acompanhado de cópia da decisão e comprovante da devolução.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Conforme deliberação da Assembleia Geral, de acordo com a legislação vigente, as empresas integrantes da categoria, ficam obrigadas a recolher ao Sindicato dos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Cascavel, Contribuição ao Sindicato patronal, proporcionalmente a seus portes, devendo efetuar o recolhimento de R\$ 80,00 (oitenta reais) fixos

-

**Parágrafo primeiro:** A presente contribuição deverá ser recolhida, respectivamente, no dia 30 de novembro de 2014

-

**Parágrafo segundo:** Os recolhimentos previstos na presente cláusulas deverão ser efetuados através de fichas de compensação bancária próprias que serão emitidas e enviadas pela Entidade Patronal e, para os casos de não recebimento das referidas fichas, deverão entrar em contato com a secretaria da Entidade, que tomará as devidas providências.

-

**Parágrafo terceiro:** Para recolhimentos efetuados após os prazos estipulados, quando espontâneos, sofrerão acréscimos sobre seus respectivos valores de origem, de multa de dez por cento nos 30 primeiros dias, com adicional de dois por cento por mês subsequente de atraso, de juros de mora de um por cento ao mês e correção monetária, ficando nesse caso, o infrator, isento de outra penalidade.

-

**Parágrafo quarto:** Para os casos em que se fizer necessário protesto e a consequente ação de cobrança, além dos acréscimos previstos no § anterior, estará ainda o infrator, responsável pelas respectivas despesas de cobrança.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADES

Conforme disposto no art. 545 da CLT, as empresas descontarão de seus empregados as mensalidades do Sindicato da categoria, desde que por eles, previamente autorizadas por escrito, devendo ser efetuados os recolhimentos através de guias próprias fornecidas pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Único:** As empresas não se opõem a sindicalização de seus empregados ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL, conforme disposto no artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIVULGAÇÃO DO INTERESSE DA CATEGORIA**

As empresas colocarão a disposição da entidade profissional, local apropriado para que a mesma divulgue material de interesse da categoria, vedada à divulgação de matéria política ou ofensiva.

**Parágrafo Único:** No caso da cópia do presente instrumento normativo, as empresas ficam obrigadas a mantê-lo afixado no local onde tiver destinado como apropriado a divulgação citada no "caput", durante todo o período de sua vigência.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BASE TERRITORIAL**

Cascavel, Toledo, Palotina, Mercedes, Marechal Candido Rondon, Guairá, Corbelha, Céu Azul, Santa Tereza do Oeste, Lindoeste, Cafelândia, Nova Santa Rosa, Anahy, Iguatu, Braganey, Ibema, Campo Bonito, Catanduvas, Três Barras do Paraná, Capitão Leônidas Marques, Boa Vista da Aparecida, Santa Lucia, Nova Aurora, Entre Rios do Oeste, Santa Helena, São José das Palmeiras, Diamante do Oeste, Vera Cruz do Oeste, São Pedro do Iguaçu, Ouro Verde do Oeste, Tupassi, Assis Chateaubriand, Jesuítas, Iracema do Oeste, Brasilândia do Sul, Maripá, Terra Roxa, Quatro Pontes, Pato Bragado, Formosa do Oeste e Francisco Alves.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PENALIDADE**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Art. 613, Inc. VIII a CLT, a parte infratora fica obrigada ao pagamento de multa equivalente a 1 (um) Salário Normativo fixado no presente instrumento, devido à época e local da liquidação dos débitos, que reverterá em prol da parte prejudicada pela violação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORO**

Fica eleita a Justiça do Trabalho, da localidade/jurisdição ou órgão que a represente, como foro, para dirimir quaisquer dúvidas ou controvérsias ao cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

Por estarem assim justos e contratados, e para que possam integrar os contratos de trabalho dos integrantes das classes e categorias abrangidas, os respectivos representantes legais das entidades sindicais patronais e profissionais, assinam o presente instrumento em seis vias de igual teor e valor.

**CELITON ROCHA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE  
CASCAVEL**

**LUIZ ANTONIO FADANELLI  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE CASCAVEL**