

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003095/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/10/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR057151/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.106834/2021-28  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/10/2021

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 ;

FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR, CNPJ n. 80.043.011/0001-98, neste ato representado(a) por seu ;

E

FEDERACAO NAC DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES, CNPJ n. 33.792.235/0001-12, neste ato representado(a) por seu ;

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 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Hotéis, Restaurantes, Bares, Motéis, Hospedarias, Casas de Cômodos, Churrascarias, Lanchonetes, Café, Sorveterias, Casas de Chá, Buffet, Pizzarias, Alimentação Preparada e Similares**, com abrangência territorial em **Anahy/PR, Assis Chateaubriand/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafelândia/PR, Campo Bonito/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Corbélia/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Formosa do Oeste/PR, Guaíra/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Iracema do Oeste/PR, Jesuítas/PR, Lindoeste/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maripá/PR, Mercedes/PR, Nova Aurora/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palotina/PR, Pato Bragado/PR, Quatro Pontes/PR, Santa Helena/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, São José das Palmeiras/PR, São Pedro do Iguçu/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tupãssi/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL MÍNIMO**

A partir de 1º de maio de 2021, fixa-se como garantia mínima o piso salarial aos integrantes da categoria, R\$ 1.413,00 (um mil, quatrocentos e treze reais) mensais.

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de maio de 2020, já reajustado na forma da convenção coletiva de trabalho anterior, serão reajustados em 7,5911% (sete inteiros e cinco mil, novecentos e onze décimos de milésimos por cento).

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE PROPORCIONAL**

Aos empregados admitidos após 1º maio de 2020, serão garantidos os reajustes proporcionais ao tempo de serviço, de acordo com a tabela abaixo:

| MÊS PARA REAJUSTE | ÍNDICE REAJUSTE | MÊS PARA REAJUSTE | ÍNDICE REAJUSTE |
|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| Maio/2020         | 7,5911%         | Novembro/2020     | 3,79554%        |
| Junho/2020        | 6,9584%         | Dezembro/2020     | 3,16295%        |
| Julho/2020        | 6,3259%         | Janeiro/2021      | 2,53036%        |
| Agosto/2020       | 5,69331%        | Fevereiro/2021    | 1,89777%        |
| Setembro/2020     | 5,06072%        | Março/2021        | 1,26518%        |
| Outubro/2020      | 4,4281%         | Abril/2021        | 0,63259%        |

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.

Parágrafo Segundo: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios concedidos após maio de 2020, serão compensados com aqueles determinados por leis futuras ou disposição de convenções coletivas ou termos aditivos firmados pelas partes.

Parágrafo Terceiro: As diferenças salariais de maio, junho, julho, agosto e setembro, e férias concedidas nesse período e eventuais verbas rescisórias, deverão ser pagas em até 3 (três) vezes, com vencimento da primeira parcela em outubro, a segunda parcela em novembro e terceira parcela em dezembro de 2021.

### **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 OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ABONO SALARIAL**

Fica convencionado um abono salarial no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), a ser pago pelos empregadores aos empregados em duas parcelas nos seguintes valores e meses:

a) A primeira parcela de R\$ 110,00 (cento e dez reais) será paga até o 5º dia útil, data limite para pagamento do salário do mês novembro de 2021 e conjuntamente com este;

b) A segunda parcela de R\$ 110,00 (cento e dez reais) será paga até o 5º dia útil do mês de abril de 2022, data limite para pagamento do salário do mês março de 2022 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: O abono concedido nesta cláusula foi instituído por livre negociação entre as entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo, 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.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

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

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO 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 – Atrasos superiores a 30m (trinta minutos) por mês, gera perda do adicional previsto no caput, não se computando nos atrasos para perda do direito aqueles previstos no §1º do Art. 58 da CLT.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 de a empresa a fornecer refeições ou lanches, poderá efetuar os descontos a esse título, conforme disposto em Lei.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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, quando fornecido pelo empregador, não tem natureza salarial.

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), facultase ao empregador conceder um auxílio no valor de R\$ 118,35 (cento e dezoito reais e trinta e cinco centavos) 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.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BEM ESTAR SOCIAL

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, aos empregados e Instituições empregadoras, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO - Plano bronze:

| ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES            |                |          |  |
|---|----------------|----------|--|
| BENEFÍCIOS                                    | VALOR          | PARCELAS | DESCRIÇÃO  |
| BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO                       | R\$ 500,00     | 1        | Afastamento por acidente por período superior a 30 dias, seguido de procedimento cirúrgico.  |
| BENEFÍCIO ORTOPÉDICO                          | Até R\$ 600,00 | 1        | Afastamento por acidente por período superior a 30 dias, com locação ou compra de aparelhos. |
| BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO           | R\$ 1.000,00   | 1        | Afastamento por doença por período superior a 90 dias.                                       |
| BENEFÍCIO CRECHE                              | R\$ 600,00     | 1        | Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.   |
| BENEFÍCIO CASAMENTO                           | R\$ 900,00     | 1        | Em caso de casamento do titular.   |
| CLUBE DE VANTAGENS                            | -              | -        | Rede nacional de descontos.  |
|   |                |          |  |
| COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES |                |          |  |

| BENEFÍCIOS  | VALOR                             | DESCRÇÃO   |  |
|---|-----------------------------------|--|--|
| MORTE ACIDENTAL - MA                                | R\$ 5.000,00                      | Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.   |  |
| DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA | Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada | Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.                                       |  |
| 4 SORTEIOS MENSIS (SÉRIE FECHADA)                   | R\$ 500,00                        | Valores líquidos de Imposto de Renda.  |  |
|   |                                   |  |  |
| ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS                       |                                   |  |  |
| BENEFÍCIOS  | VALOR                             | PARCELAS   | DESCRÇÃO   |
| REEMBOLSO DE RESCISÃO                               | R\$ 2.000,00                      | 1  | Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT. |
| REEMBOLSO DE LICENÇA-PATERNIDADE                    | R\$ 450,00                        | 1  | Licença do empregado titular.  |
| REEMBOLSO DE LICENÇA-MATERNIDADE                    | R\$ 600,00                        | 1  | Licença da empregada titular.  |
| REEMBOLSO DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE               | R\$ 1.500,00                      | 1  | Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.   |
|   |                                   |  |  |
| COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS              |                                   |  |  |
| BENEFÍCIOS  | VALOR                             | DESCRÇÃO   |  |
| RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL     | Até R\$ 2.000,00                  | Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos. |  |

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

I. O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, será encaminhado via e-mail para todas as Instituições empregadoras e a todos os empregados que solicitarem.

II. O empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 13,00 (treze reais)** por empregado.

III. A Instituição deverá proceder o pagamento até o dia 10 do mês seguinte à inclusão do empregado na lista para exercício do benefício, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A Instituição Empregadora deverá informar por meio de planilha padrão disponível no site do Sindicato, os dados dos empregados (**NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO**) através do e-mail: **cadastro@centraldosbeneficios.com.br**, até o dia 25 de cada mês, os empregados admitidos e ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto.

**PARÁGRAFO QUARTO:** No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM-ESTAR SOCIAL, a Instituição empregadora fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a Instituição empregadora continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos. **Caso o empregado tenha trabalhado na**

**Instituição empregadora no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que a Instituição empregadora deverá informar a demissão no prazo correto.**

**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 no benefício. Após a quitação de todas as pendências, a Instituição empregadora deverá encaminhar a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição empregadora é 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 ativo no benefício, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta à Instituição empregadora da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**PARÁGRAFO SEXTO:** Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora. Caso necessite das Condições Gerais solicite pelo e-mail [certificados@centraldosbeneficios.com.br](mailto:certificados@centraldosbeneficios.com.br).

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O presente benefício, Bem-Estar Social, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros

**PARÁGRAFO OITAVO:** As Instituições empregadoras que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que a empresa contratada garante o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e que 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 Instituição empregadora deve enviar para o e-mail [sechosvel@hotmail.com](mailto:sechosvel@hotmail.com) cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

**PARÁGRAFO NONO:** A Instituição empregadora deverá preencher o Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitado pelo e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br). O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, a Instituição empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, a Instituição empregadora fica obrigada a reparar o dano e indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos, multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** Os empregados que possuem idade superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, e os empregados aposentados por invalidez e/ou afastados por doença não podem ser incluídos no programa Bem Estar Social, de acordo com as normas do benefício. No entanto, os trabalhadores nestas condições que já forem beneficiários, ou seja, que já tiverem sido incluídos, permanecerão nesta qualidade, independentemente da idade, afastamento ou aposentadoria por invalidez, aplicando-se todas as disposições desta cláusula. Em todos os casos, após a inclusão, antes da ocorrência destas condicionantes, a Instituição empregadora ficará igualmente responsável pelo pagamento integral das mensalidades.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

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 Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho serão realizadas, quando o empregador comprovar as contribuições devidas aos sindicatos signatários do presente instrumento.

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

Parágrafo Quarto: 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 convenientes, devendo, no município sede do Sindicato Profissional, preferencialmente, serem efetuadas tais homologações junto ao mesmo.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme estabelece a Lei 12.506/2011 e a nota técnica 184/2012 CGRT/SRT do MTE.

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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FUNÇÃO DE CAIXA**

Conferência 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 ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica garantida a estabilidade provisória da 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 VÍTIMA 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE SINDICAL**

Assegura-se a estabilidade sindical prevista no § 3º do Art. 543 da CLT e Inc. VIII do Art. 8ºda 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Primeiro: 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 Segundo: Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será 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 Terceiro: 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 SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica estabelecido que o Descanso Semanal Remunerado recaia, pelo menos uma vez por mês, aos domingos para todos os empregados.

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.

b) Tal situação, se efetivada, não ensejara trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE HORÁRIO**

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 Primeiro: 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.

Parágrafo segundo: Os gerentes, assim considerados os que, investidos de mandato, na forma legal, exerçam encargos de gestão devem receber aumento de 40% (quarenta por cento) sobre a sua remuneração, conforme art. 62, parágrafo único da CLT, devendo tal gratificação constar nas anotações gerais da CTPS.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 cinco dias.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA JORNADA DE TRABALHO 12X36**

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).

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - EXAMES DE SAUDE OCUPACIONAL**

As despesas decorrentes da realização obrigatória dos exames de saúde ocupacionais, pré-demissionais, 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 OITAVA - ATESTADO**

Somente serão aceitos para justificação de faltas, testados 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 ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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: O comunicado e ajuizamento de ação, não significa que deverão ser feitos de forma simultânea e conjuntamente pelas entidades convenientes.

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

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

Às 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 comunicados pelo sindicato obreiro, as empresas conforme orientação do mesmo e com a devida antecedência para o desconto.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária foram aprovados os seguintes valores referentes a taxa de reversão assistencial patronal (1º e 2º parcelas) sujeitam todas as empresas sindicalizadas ou não, que se enquadram nesta categoria econômica e que consiste na obrigação de recolher em favor do sindicato dos hotéis, restaurantes, bares e similares de Cascavel: PRIMEIRA PARCELA DA TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL, taxa mínima no valor de R\$ 90,00 (noventa reais) para Empresa que tenham até 05 funcionários; 06 a 10 empregados o valor é de R\$ 120,00; de 11 a 20 empregados o valor é de R\$ 180,00; de 21 a 30 empregados o valor é de R\$ 250,00; acima de 30 empregados o valor é de R\$ 300,00, com vencimento em

30 de dezembro de 2021. SEGUNDA PARCELA DA TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, taxa mínima no valor de R\$ 90,00 (noventa reais) para Empresa que tenham até 05 funcionários; 06 a 10 empregados o valor é de R\$ 120,00; de 11 a 20 empregados o valor é de R\$ 180,00; de 21 a 30 empregados o valor é de R\$ 250,00; acima de 30 empregados o valor é de R\$ 300,50, com vencimento em 30 de janeiro de 2021.

Parágrafo segundo: Os recolhimentos previstos na presente cláusula 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.

Parágrafo quinto: Por ocasião da homologação das rescisões de contrato de trabalho, os empregadores deverão comprovar o recolhimento da contribuição prevista nesta cláusula.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE**

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, MEIOS DE HOPEDAGEM, RESTAURANTES, GASTRONOMIA, ALIMENTAÇÃO PREPARADA, CONDOMINIOS, IMOBILIARIAS E TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL E REGIÃO, conforme disposto no artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TAXA DE SERVIÇO**

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 Acordo ou Dissídio Coletivo de Trabalho.

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 DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - BASE TERRITORIAL**

Assis Chateaubriand/PR, Anay/PR, Braganey/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Cascavel/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Corbelha/PR, Campo Bonito/PR, Cafelândia/PR, Céu Azul/PR, Catanduvas/PR, Diamante do Oeste/PR, Formosa Do Oeste/PR, Guaíra/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Iracema do Oeste/PR, Jesuítas/PR, Lindoeste/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maripá/PR, Mercedes/PR, Nova Aurora/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Pato Bragado/PR, Palotina/PR, Quatro Ponte/PR, Santa Helena/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, São José das Palmeiras/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, Terra Roxa/PR, Nova Santa Rosa/PR, Toledo/PR, Três Barra do Paraná/PR, Tupãssi/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

**CLEDISON ROCHA  
SECRETÁRIO GERAL**

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

**LUIS ALBERTO DOS SANTOS  
PRESIDENTE  
FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR**

**VOLNEI MECABO  
PROCURADOR  
FEDERACAO NAC DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA FETHEPAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA DE NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA CASCAVEL**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO IV - PROCURAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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