

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000860/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/04/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019663/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.202558/2026-32
DATA DO PROTOCOLO: 16/04/2026

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM, RESTAURANTES, GASTRONOMIA, ALIMENTACAO PREPARADA, CONDOMINIOS, IMOBILIARIAS, CNPJ n. 78.680.568/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLEDISON ROCHA;

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

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). OTAVIO RAYZEL DE CARVALHO;

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 2026 a 30 de abril de 2027 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, Empresas de Turismo, Instituto de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, Empresas de Conservação de Elevadores, Boates, Casas de Diversões, Bailarinas, Dançarinas, Oficiais Barbeiros (inclusive Ajudantes, Manicures e Empregados em Salões de Cabeleireiros para Homens), Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e Lustradores de Calçados, Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas (Creches, Orfanatos, e Casa de Menores), Lavanderias e Similares**, 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 MÍNIMO

A partir de 1º de maio de 2026, fixa-se como garantia mínima o piso salarial aos integrantes da categoria, **R\$ 1.930,10 (Um Mil Novecentos e Trinta Reais e dez centavos) mensais**, abrangendo os 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.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de maio de 2025, já reajustados na forma da convenção coletiva de trabalho anterior, serão reajustados em 1º de maio de 2026, em 4,33% (quatro vírgula trinta e três por cento).

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE PROPORCIONAL

Aos empregados admitidos após 1º maio de 2025, 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/2025	4,33%	Novembro/2025	2,17%
Junho/2025	3,97%	Dezembro/2025	1,81%
Julho/2025	3,61%	Janeiro/2026	1,45%
Agosto/2025	3,25%	Fevereiro/2026	1,09%
Setembro/2025	2,89%	Março/2026	0,73%
Outubro/2025	2,53%	Abril/2026	0,36%

Parágrafo único: 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.

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.

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.

CLÁUSULA OITAVA - 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 oporão à sindicalização de seus empregados junto ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM, RESTAURANTES, GASTRONOMIA, ALIMENTAÇÃO PREPARADA, CONDOMÍNIOS, IMOBILIÁRIAS E TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL E REGIÃO, conforme disposto no artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA NONA - BÔNUS POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica instituído que o empregado que completar 05 (cinco) anos de vínculo empregatício ininterrupto com a mesma empresa fará jus ao recebimento de um bônus no valor correspondente a 10% (dez por cento) de sua remuneração mensal, a ser pago no mês em que se completar o respectivo período.

Parágrafo primeiro – O bônus previsto nesta cláusula possui natureza indenizatória, sendo pago em caráter eventual e não habitual, motivo pelo qual não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, não se incorporando ao contrato de trabalho e não servindo de base de cálculo para encargos trabalhistas, previdenciários ou fundiários.

Parágrafo segundo – O benefício será devido exclusivamente a cada período completo de 05 (cinco) anos, não sendo cumulativo nem proporcional, somente sendo devido quando efetivamente completado o período aquisitivo.

Parágrafo terceiro: O pagamento do bônus instituído por esta cláusula aplica-se exclusivamente aos períodos aquisitivos iniciados após a vigência da presente CCT 2026/2027, não sendo devido de forma retroativa a empregados que, na data de início de sua vigência, já contem com 05 (cinco) anos ou mais de contrato de trabalho.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho realizado no período noturno terá o adicional de 30% (trinta por cento).

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

Fica assegurado aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho o pagamento

de prêmio assiduidade correspondente a 5% (cinco por cento) de sua remuneração mensal, a ser concedido no mês em que não houver registro de faltas injustificadas. Para fins de concessão do prêmio, não serão consideradas como faltas as ausências legalmente justificadas, especialmente aquelas previstas no art. 473 da CLT, bem como:

I – Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de companheira(o), sogra(o), irmã(o);

II – Até 5 (cinco) dias, a título de licença-maternidade.

III - Serão reconhecidos, para fins de abono de faltas e justificativa de ausências ao trabalho, os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais legalmente habilitados e devidamente registrados nos respectivos Conselhos de Classe (CRM ou CRO), desde que contenham nome completo do empregado, data e hora do atendimento e período de afastamento recomendado.

IV - O empregado deverá apresentar o atestado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o início do afastamento, salvo motivo de força maior devidamente comprovado.

V - Nos casos de afastamento superior a 15 (quinze) dias consecutivos, o empregador encaminhará o empregado à perícia médica do INSS, conforme legislação previdenciária vigente.

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 SEGUNDA - TICKET ALIMENTAÇÃO / CARTÃO ALIMENTAÇÃO

O empregado mensalista, receberá mensalmente e a título gratuito tickets ou cartão alimentação no valor de R\$ 155,00 (Cento e Cinquenta e Cinco Reais) mensais a ser fornecido pelo empregador até o 5º dia útil de cada mês, ou na data do pagamento dos salários do mês anterior, prevalecendo a data que ocorrer primeiro.

Parágrafo Primeiro: Ao empregado contratado no decorrer do mês, o benefício será fornecido proporcionalmente;

Parágrafo Segundo: O empregado contratado em regime de folguista receberá o benefício do caput desta cláusula, proporcionalmente aos dias trabalhados, tendo como base de cálculo o divisor de 26 dias;

Parágrafo Terceiro: Para os novos empregados contratados para realizar meio período, o ticket ou cartão alimentação, será fornecido ainda que em dias alternados no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor para jornada integral

Parágrafo Quarto: O referido benefício será devido inclusive no período de férias e afastamento do trabalho por motivo de acidente de trabalho;

Parágrafo Quinto: O empregado que tiver falta ao trabalho, ressalvadas as previstas no Art. 473 da CLT e na presente convenção coletiva, o empregador poderá abater do valor do vale alimentação o correspondente ao dia da falta. Para encontrar o valor do desconto, divide-se R\$ 155,00 (Cento e Cinquenta e Cinco Reais) por 26 que equivale a R\$ 5,96 (Cinco Reais e Noventa e Seis Centavos);

Parágrafo Sexto: As empresas que já forneciam o vale alimentação em valor superior a 155,00 (Cento e Cinquenta e Cinco Reais) deverão manter o pagamento no valor que já vinha sendo pago aos empregados e ainda deverão acrescentar o Vale alimentação no valor de R\$ 155,00 (Cento e Cinquenta e Cinco Reais) aos trabalhadores.

Parágrafo Sétimo: O vale alimentação previsto no caput, 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 vale alimentação.

Parágrafo Oitavo - MULTA POR INADIMPLÊNCIA DO EMPREGADOR: O empregador que deixar de

cumprir a presente cláusula, fica sujeito a aplicação de uma multa no valor de um piso salarial estabelecido no presente instrumento por empregado, em favor da entidade sindical profissional, independente da multa em favor do empregado.

Parágrafo Nono - CUMPRIMENTO DA CLÁUSULA: O cumprimento da presente cláusula, poderá ser requerido em juízo pelo sindicato profissional a qualquer tempo.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

Do 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 Primeiro: 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 Segundo: 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 terceiro – 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 Quarto: Da Ausência de linhas regulares: O ressarcimento do valor gasto com o transporte, quando fornecido pelo empregador, não tem natureza salarial.

Parágrafo Quinto – 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), o empregador deverá conceder um auxílio no valor de R\$ 175,00 (Cento e Setenta e Cinco Reais) mensais, cuja importância não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, ante a sua natureza.

Parágrafo sexto – 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 Sétimo: 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 QUINTA - BEM ESTAR INTEGRAL - SEGURO E PROTEÇÃO A SAÚDE

O seguro estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e benefícios aos trabalhadores e empregadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente seguro de acidentes pessoais e assistências, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

PLANO PRATA – 2026 – R\$ 21,63

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
CDB QUALIFICA	--	-	Acesso a plataforma de aprendizagem com mais de 300 cursos (soft skills, atendimento, liderança, LGPD, diversidade, bem-estar e finanças), com emissão de certificado e atualização contínua.
KIT ACOLHIMENTO	-	-	Envio de caixa física de acolhimento à família do colaborador falecido, com mensagem personalizada e orientações práticas para os primeiros dias.
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00		Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO	Até 30 diárias de R\$ 200,00		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal

HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	cada	coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.	
4 SORTEIOS MENSALIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.	
ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO	
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 - As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria para contratação do presente seguro de vida com a **Central Clube de Seguros**, especialista de mercado e com diversos diferenciais, que irá realizar a estipulação, gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Companhias Seguradoras, que irão garantir à toda categoria o presente programa.

II - Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula pelo parceiro, o empregador deverá realizar a contratação do seguro através do site <https://centraldosbeneficios.com.br/>, onde constam todas as informações do presente seguro, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro constantes no site e pelos telefones: (31) 3297-5353 e 0800-9410-123.

III - Os empregadores que já oferecerem o seguro previsto nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam suspensos de cumprir a presente cláusula desde que comprovem que tal prestador garanta por meio de uma seguradora contratada e registrada na SUSEP – SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS todas as coberturas elencadas na tabela descrita no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados e não haja qualquer prejuízo aos empregados.

IV – Os empregadores deverão enviar os documentos de comprovação de contratação do seguro para o e-mail do Sindicato Profissional para análise do cumprimento da presente clausula.

PARÁGRAFO TERCEIRO

I - Após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, **aos empregadores será dado um prazo de 30 (trinta) dias corridos para comprovarem o cumprimento da presente cláusula.**

II - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o

empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente convenção coletiva de trabalho, assumindo todo o ônus previsto nesta convenção pelo indevido descumprimento.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 Único: 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura do empregado deverá ser sobreposta à data.

Parágrafo Único: Fica convencionado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com prazo mínimo de 30 (trinta) dias, e não poderá ser celebrado na readmissão.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

Parágrafo Primeiro: Caso o empregado compareça e o empregador não pague no prazo estipulado, sofrerá 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: Faculta-se, tanto ao empregado quanto ao empregador realizar a homologação da rescisão do contrato de trabalho junto ao Sindicato Profissional, e quando tal situação acontecer, empregador e empregado deverão comprovar as contribuições devidas, independentemente da duração do contrato de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Fica convencionado que as rescisões homologadas pelo Sindicato Profissional

importam em quitação exclusivamente dos valores efetivamente pagos.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 válido 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 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Parágrafo Primeiro: O empregador que desejar conceder férias para a empregado logo após a licença maternidade, poderá fazer a comunicação das férias antes do início da licença para atender a exigência de pelo menos 30 dias antes, conforme regras do E-Social. Nesse caso o período de gozo das férias deverá ter início no primeiro dia útil após o término da licença maternidade.

Parágrafo Segundo: Os trabalhadores que possuam estabilidade provisória e desejarem renunciar a esse direito, poderão fazê-lo por meio de carta de renúncia assinada e homologada perante o sindicato profissional, ou outro órgão competente. A homologação no sindicato profissional, se dará mediante o pagamento de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) ao sindicato.

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, 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, podendo ser reduzido para 30 (trinta minutos) sendo que, havendo redução do referido intervalo, os empregados deverão sair 30 (trinta) minutos antes do término da jornada diária de trabalho.

Parágrafo Primeiro: 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 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA JORNADA DE TRABALHO 12X36

Observadas as formalidades legais do artigo 611 e seguintes da CLT, as empresas deverão firmar acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional, para adoção da jornada 12X36 (doze horas trabalhadas por trinta e seis de descanso).

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME

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 SAÚDE OCUPACIONAL

As despesas decorrentes da realização obrigatória dos exames de saúde ocupacionais, pré-demissionais, periódicos, 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.

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.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO DOS INTERESSES DA CATEGORIA

As empresas colocarão a disposição da entidade profissional, local apropriado para que a mesma divulgue material de interesse da categoria, vedada a 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.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 associados) 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.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Amparados pelos Artigos 513 "e" da CLT, Art. 7º, XXVI da Constituição Federal que assegura que as convenções e os acordos coletivos possuem efeito normativo semelhante à lei, e:

a) considerando que o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais para todos os empregados de uma categoria, ainda que não sejam sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição, conforme tese de repercussão geral fixada no Tema 935 da Corte Superior no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, assim disposto: "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem

impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”;

b) Considerando que a entidade sindical cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda a categoria, e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos (convenções e acordos coletivos) com efeito erga omnes - beneficiam toda a classe representada;

c) Considerando que a presente convenção assegura aos trabalhadores reajuste salarial, piso salarial e adicionais, acima dos previstos em leis, seguro de vida, etc.

Parágrafo Primeiro: Na forma estabelecida nos considerandos, a assembleia geral realizada do dia 19 a 23 de janeiro de 2026, fixou e aprovou a contribuição assistencial de 1,5% (um e meio por cento) mensal sobre o piso da categoria em favor do sindicato profissional a ser descontada de todos os integrantes da categoria beneficiados direta ou indiretamente pela convenção coletiva. Sendo que os sindicatos profissional e patronal acordantes estipulam no presente instrumento, por meio dos parágrafos seguintes, as formas dos descontos, recolhimentos e de oposição à contribuição assistencial;

Parágrafo Segundo: Os recolhimentos da contribuição descontada devem ser procedidos pelo empregador até o dia 10 (dez) ao de referência ao desconto, em boleto nas Agências do Banco Sicredi, através de acesso ao site www.sechosvel.com.br na aba de contribuições com login e senha fornecidos pelo sindicato profissional;

Parágrafo Terceiro: A oposição ao desconto da contribuição assistencial por parte dos trabalhadores, pode ser feita a qualquer tempo diretamente na sede da entidade sindical profissional, na Rua Paraná Nº 2709, sala 401, Ed. Dom Pedro na cidade de Cascavel - PR, mediante manifestação escrita de próprio punho, a partir da ciência do primeiro desconto no holerite, podendo a oposição ser feita para os que não residem na cidade sede, por via postal ou através do e-mail sechosvel.sechosvel@hotmail.com sem a exigência de outros requisitos;

Parágrafo Quarto – CONDUTAS E ATOS ANTISSINDICAIS: É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados: os gerentes e assemelhados, os integrantes do departamento pessoal e financeiro ou outro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados a proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados, sob pena de configurar e responder por atos e condutas antissindicais que desde logo fica reconhecido.

Parágrafo Quinto – DESATENDIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS: Em caso de inadimplemento do empregador, quando adimplida, deverá ser na forma do Art. 600 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária foram aprovados os seguintes valores referentes a taxa de reversão assistencial patronal pelas 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: TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL – PARCELA ÚNICA, com vencimento em 15 de setembro de 2026, no valor de:

- a) Para Empresas que tenham até 05 funcionários o valor é de R\$ 200,00 (Duzentos Reais);
- b) De 06 a 10 empregados o valor é de R\$ 250,00 (Duzentos e Cinquenta Reais);
- c) De 11 a 20 empregados o valor é de R\$ 300,00 (Trezentos Reais);
- d) De 21 a 30 empregados o valor é de R\$ 350,00 (Trezentos e Cinquenta Reais);
- e) Acima de 30 empregados o valor é de R\$ 400,00 (Quatrocentos Reais);

Parágrafo primeiro: 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 segundo: 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 e penalidade.

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

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - DISPOSIÇÕES FINAIS

Por estarem assim justos e contratados, e para que possam integrar os contratos de trabalho dos integrantes das categorias abrangidas, os respectivos representantes legais das entidades sindicais patronais e profissionais, assinam o presente instrumento para seus efeitos legais. Cascavel, 06 de abril de 2026.

}

**CLEDISON ROCHA
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM, RESTAURANTES,
GASTRONOMIA, ALIMENTACAO PREPARADA, CONDOMINIOS, IMOBILIARIAS**

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

**OTAVIO RAYZEL DE CARVALHO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE CASCAVEL**

ANEXOS
ANEXO I - ATA NEGOCIAL CASCAVEL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA NEGOCIAL FETHEPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

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