

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2007

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam, de um lado, representando os empregadores, o **SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ - SHRBS-OESTE/PR, inscrito no CNPJ sob nº 78.688.942/0001-00, situado na Av. Toledo, 247, na cidade de Cascavel, Estado do Paraná, CEP 85.801-460, representado por seu Presidente, Sr. LUIZ ANTONIO FADANELLI, - CPF nº 317.611.199-15 e, por outro lado, representando os empregados, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL**, estabelecido na Rua Paraná, 2709 - 2º andar - sala 205, na cidade de Cascavel - Estado do Paraná, CEP 85.811-012, inscrito no CNPJ sob nº 78.680.568/0001-98, neste ato, representado pelo seu Presidente, Sr. CÉLITON ROCHA, inscrito no CPF sob nº 327.729.269-91, ambos devidamente autorizados por suas respectivas Assembléias Gerais, e ao final assinados por seus presidentes, tem justo e contratados firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, a reger as relações de trabalho das categorias representadas, de acordo com as seguintes cláusulas:**

**01 – BASE TERRITORIAL: A presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplica-se nos municípios de:** Cascavel, Toledo, Palotina, Marechal Candido Rondon, Guaira, 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 Iguacu, Ouro Verde do Oeste, Tupassi, Assis Chateaubriand, Jesuitas, Iracema do Oeste, Brasilândia do Sul, Maripá, Terra Roxa, Quatro Pontes, Pato Bragado, Formosa do Oeste e Francisco Alves.

**02 - ABRANGÊNCIA:** Estão obrigadas ao cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas da seguinte categoria econômica: BARES, BARES DANÇANTES, BOITES, BOTEQUINS, BUFFETS, CABARÉS, CALDO-DE-CANA, CANTINAS, CASAS DE COMODOS, CHURRASCARIAS, CONFEITARIAS, DOCEIRAS, DORMITÓRIOS, DRIVENS, HOTÉIS, HOTÉIS-FAZENDA, MÔTEIS, APART-HOTÉIS, HOSPEDARIAS, LANCHONETES, LEITERIAS, BOMBONIERES, PASTELARIAS, PENSÕES, PIZZARIAS, RESTAURANTES, RESTAURANTES DE SUPERMERCADOS, ROTISSERIES, SALSICHARIAS, SORVETERIAS, CASAS DE EVENTOS, EMPRESAS QUE VENDAM REFRIGERANTES, BEBIDAS ALCOÓLICAS E ALIMENTAÇÃO PREPARADA E AS EMPRESAS SIMILARES AS ANTERIORES.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa que exercer mais de uma atividade econômica e que dentre elas exista alguma relacionada nesta Convenção, ficará obrigada a cumprir todas as cláusulas do presente instrumento normativo no setor em que exercer a atividade.

**03 - VIGÊNCIA:** O prazo de vigência desta Convenção é de 24 (vinte e quatro) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2005 e com término em 30 de abril de 2007, **excetuadas as cláusulas 04 e 05**, relativamente aos pisos salariais e reajuste salarial, que terão sua vigência de um 1 (um) ano, ou seja: de 1º de maio de 2005 a 30 de abril de 2006, quando as partes voltarão as negociações.

**04 - SALÁRIOS NORMATIVOS:** Ficam assegurados a partir de 1º de maio de 2005, os seguintes Salários Normativos:

**a) PARA OS MUNICÍPIOS DE:** CASCAVEL, TOLEDO, PALOTINA, MARECHAL CANDIDO RONDON, GUÁIRA, assegura-se Salário Normativo de **R\$ 380,86 (trezentos e oitenta reais e oitenta e seis centavos);**

**b) PARA OS MUNICÍPIOS DE:** CORBÉLIA, CÉU AZUL E SANTA TEREZA DO OESTE, assegura-se Salário Normativo de **R\$ 370,65 (trezentos e setenta e um reais e sessenta e cinco centavos);**

**a) PARA OS MUNICÍPIOS DE:** LINDOESTE, CAFELÂNDIA, NOVA AURORA, 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, JESUITAS, IRACEMA DO OESTE, BRASILÂNDIA DO SUL, MARIPÁ, TERRA ROXA, QUATRO PONTES, PATO BRAGADO, FORMOSA DO OESTE e FRANCISCO ALVES, assegura-se Salário Normativo de **R\$ 361,34 (trezentos e sessenta e um reais e trinta e quatro centavos).**

**05 - CORREÇÃO SALARIAL:** Em 1º de maio 2005, será concedida a correção salarial de **6,61% (seis virgula sessenta e um por cento)**, aos empregados da categoria sobre a parte fixa dos salários devidos em maio de 2004. Os percentuais de correção para os empregados admitidos posterior a maio de 2004, serão utilizados os percentuais conforme tabela abaixo:

MÊS BASE DE REAJUSTE	ÍNDICE DE REAJUSTE
MAIO/04	6,610%
JUNHO/04	6,050%
JULHO/04	5,500%
AGOSTO/04	4,950%
SETEMBRO/04	4,400%
OUTUBRO/04	3,850%
NOVEMBRO/04	3,300%
DEZEMBRO/04	2,750%
JANEIRO/05	2,200%
FEVEREIRO/05	1,650%
MARÇO/05	1,100%
ABRIL/05	0,550%

**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 na presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após maio de 2005, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de Convenções Coletivas ou Termos Aditivos firmados pelas partes.

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

**07 - ADICIONAL NOTURNO:** As partes convencionam que o adicional noturno será de 30% (trinta por cento).

**08 - 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.

**09 - ESTUDANTE:** 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 horas e posterior comprovação.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica vedado a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem sua situação escolar, salvo se expressarem interesse pela prorrogação.

**10 - 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.

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2007

**11 - TAXA DE SERVIÇO:** De acordo com Portaria da SUNAB, os restaurantes, churrascarias, bares, lanchonetes, meios de hospedagem e estabelecimentos similares só poderão crescer 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 ou Individual 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.

**12 - 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 05% (cinco por cento), a incidir sobre o valor total devido das verbas rescisórias, até a data do efetivo pagamento.

**13 - ALIMENTAÇÃO:** O empregador com mais de 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, libera-los para fazê-los em local externo. No caso da empresa fornecer as refeições ou lanches, poderão efetuar os descontos a esse título, conforme disposto em Lei.

**14 - AVISO PRÉVIO:** O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será, de trinta dias para empregado com até cinco anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Após 5 anos de serviços prestados ao mesmo empregador, o empregado passará a ter direito a acréscimo em seu aviso prévio de 15 dias, até complementar 10 anos de serviços prestados e assim, sucessivamente, terá direito a acréscimo de 15 dias a cada novo período de 5 anos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Somente será considerado válido o aviso prévio do empregador para dispensa do empregado ou vice-versa, se fornecido por escrito.

**15 - LICENÇA PARA DIRIGENTES SINDICAIS:** Os empregadores abonarão até duas faltas por ano a dois dirigentes sindicais, para exercício de seu mandato, mediante prévio aviso do sindicato profissional, com antecedência mínima de quatro dias.

## **16 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE:**

a) - É 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;

b) - **AO EMPREGADO PRESTES A SE APOSENTAR:** Ao empregado que falem 24 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 a obtenção de sua aposentadoria, salvo ocorrência de justa causa, cessando esta garantia assim que completado o tempo necessário a obtenção da referida aposentadoria.

c) **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.

**17 - 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 convenentes.

**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.

**18 - ATESTADOS:** Somente serão aceitos para justificação de faltas, atestados médicos assinados por profissionais da Previdência ou, por profissionais que prestam serviços médicos aos Sindicatos convenentes 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.

**19 - 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, devendo, no município sede do Sindicato Profissional, preferencialmente, serem efetuadas tais homologações junto ao mesmo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Por ocasião das referidas homologações, estarão os empregadores obrigados a apresentar Certidão Negativa de débitos, as quais terão validade mensal, referente as contribuições devidas ao Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica convencionado que as rescisões homologadas no Sindicato Profissional, importam em quitação exclusivamente dos valores efetivamente pagos.

**20 - DIVULGAÇÃO DE INTERESSE 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.

**21 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA:** Fica assegurado ao empregado dispensado por justa causa, o direito de receber declaração por escrito do motivo determinante.

**22 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO:** As empresas fornecerão obrigatoriamente, os envelopes de pagamentos ou contracheques, discriminando as importâncias das remunerações, os respectivos descontos e o valor do FGTS do mês.

## **23 - TRANSPORTE DOS EMPREGADOS:**

a) **DO EXERCÍCIO DO DIREITO DO 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 esta obrigado a fornecer a quantidade de vales transportes que explicitamente comprovar-se serem necessários ao

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2007

efetivo deslocamento residência trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Mensalmente, quando o empregador efetuar a entrega dos vales transportes a 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.

**b) DO CUSTEIO DO VALE-TRANSPORTE:** 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 e, pelo empregador, no que exceder à parcela anteriormente referida, ficando o empregador, autorizado a descontar, mensalmente, o valor da citada parcela.

**c) DA FALTA DE LINHAS REGULARES PARA O TRANSPORTE:** As empresas que enlastecerem a jornada de trabalho de seus empregados após o horário de funcionamento das linhas regulares de Transporte Coletivo, proporcionarão transporte até suas residências em condução própria, exceto quando em horário normal de trabalho.

**d) DO TEMPO DISPENDIDO COM O TRANSPORTE:** Nas hipóteses previstas nas letras "c", da empresa fornecer ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto durante o trajeto entre a residência e o trabalho e vice-versa, não será considerado para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

**e) ACIDENTADOS, DOENTES OU PARTURIENTES:** 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.

**24 - MENSALIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL:** 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.

**25 - 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 ponto ser 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.

**26 - AUXILIO FUNERAL:** Em caso de morte do empregado, o empregador pagará aos familiares habilitados, (1) um salário nominal, no ato da rescisão contratual.

**27 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** 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.

**28 - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO:** Fica estabelecido que o Descanso Semanal Remunerado dos empregados 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.

## 29 - FUNÇÕES DE CAIXA:

**a) CONFERENCIA:** 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 posteriori.

**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.

## 30 - 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 horas por dia, será observada a jornada semanal de 36 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 à seus empregados, deverão dar ciência aos mesmos, no mínimo 7 (sete) dias antes de sua respectiva folga.

**a) INTERVALO INTER-JORNADA:** Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. (Art. 66 da CLT).

**b) INTERVALO INTRA-JORNADA:** 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 horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar de 4 horas, não sendo computados os referidos intervalos na duração do trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Pela presente Convenção Coletiva de trabalho, as empresas do ramo de restaurantes e churrascarias e similares, ficam autorizadas a elasticarem o intervalo intra-jornada em até 4 (quatro) horas, para aqueles empregados que laborarem em jornada superior a 6 (seis) horas. Estando referidas empresas, desobrigadas da formalização de acordos coletivos ou individuais, quando o intervalo não exceder o referido limite. As horas intervalar que excederem a duas, respeitadas as condições estabelecidas no presente parágrafo, não caracterizam tempo a disposição do empregador.

**a) ACORDOS COLETIVOS OU INDIVIDUAIS DE TRABALHO:** Ressalvadas as condições estabelecidas no § segundo, Fica acordado no presente instrumento, que os empregadores poderão firmar com seus empregados, acordos coletivos ou individuais de compensação, redução ou prorrogação de jornada de trabalho, devendo para tanto, estarem devidamente assistidos e homologados pela Entidade Obreira conveniente,

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os acordos só entrarão em vigor a partir de suas efetivas homologações.

**b) 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.

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2007

**31 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO:** As empresas promoverão descontos nas folhas de pagamento de seus empregados, valores em função da integração destes em planos de assistência odontológica, 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.

**32 - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PATRONAL:** Conforme deliberado em Assembléia Geral da Categoria as empresas integrantes da categoria ficam obrigadas a recolher ao SHRBS - Oeste-Pr Contribuição Confederativa de R\$ 30,00 (trinta reais) fixos para empresas com até 10 empregados, acima, R\$ 3,00 (Três reais) por empregado, existente no mês de maio de 2005.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A presente contribuição deverá ser recolhida duas vezes, sendo a 1ª até o próximo dia 30/08/2005 e a 2ª parcela até o dia 15/04/2006, em qualquer agência bancária, através de fichas de compensação bancária próprias e fornecidas pela Entidade Patronal.

**PARÁGRAFO SEGUNDA:** Os recolhimentos previstos na presente cláusulas deverão ser efetuadas 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 tornará as devidas providências.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os recolhimentos a que se refere a presente cláusula se efetuados fora dos prazos estipulados, quando espontâneos, terão o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (hum) ao mês e correção monetária, ficando nesse caso o infrator, isento de penalidade.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O Sindicato patronal irá protestar o título que não for recolhido para a entidade até 60 (sessenta) dias após seu vencimento.

**33 - CONTRIBUIÇÕES EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL:** Através de guias fornecidas pelo sindicato profissional, os empregadores ficam obrigados a descontar as contribuições aprovadas em assembléia geral, dos trabalhadores em favor deste, e recolhe-las nos prazos fixados nas referidas guias, as quais serão fornecidas pela entidade beneficiária.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A contribuição destina-se para custeio das atividades sindicais, a melhoria do crescimento sindical e viabilizar as negociações coletivas por melhores salários, outros benefícios, e condições de trabalho mais dignas para a classe beneficiada pela presente convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado de forma manuscrita diretamente no Sindicato profissional no prazo de 05 (cinco) dias, a contar da data do registro, inclusive, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se, pessoalmente, na sede do sindicato, através de termo redigido por outrem, o qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e assemelhados, e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados em proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo anterior, serão responsabilizados ficando sujeitos a eventuais sanções

administrativas, civis e penais, se cabíveis, principalmente no que refere ao crime contra a organização do trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O recolhimento das parcelas fora dos prazos estipulados nas guias conforme estabelecido em assembléia dos trabalhadores, as mesmas serão acrescidas da multa, juros e correção, conforme previstos no artigo 600 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**34 - 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.

**35 - DIFERENÇAS SALARIAS DE MAIO DE 2005:** Eventuais diferenças salariais, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho relativamente ao mês maio de 2005, deverão ser satisfeitas conjuntamente com o pagamento dos salários do mês de junho/2005;

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

**37 - PENALIDADES** 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 a época e local da liquidação dos débitos, que reverterá em prol da parte prejudicada pela violação.

**38 – PLANO DE SAÚDE:** As Entidades sindicais convenientes se comprometem a estudar a efetivação de um plano de saúde para a categoria, em condições a serem entabuladas entre as referidas entidades.

E, 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.

Cascavel, 31 de maio de 2005

SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ

**LUIZ ANTONIO FADANELLI**

Dir. Presidente  
CPF nº 317.611.199-15

**CELITON ROCHA**

Dir. Presidente  
CPF nº 327.729.269-91