

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003610/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/12/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065968/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.108635/2022-35
DATA DO PROTOCOLO: 13/12/2022

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

SINDICATO DOS HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE CASCAVEL, CNPJ n. 78.688.942/0001-00, 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 2022 a 30 de abril de 2023 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 Benéficas, Religiosas e Filantrópicas (Creches, Orfanatos, e Casa de Menores), Lavanderias e Similares**, com abrangência territorial em **Assis Chateaubriand/PR, Cafelândia/PR, Cascavel/PR, Corbélia/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 2022, fixa-se como garantia mínima o piso salarial aos integrantes da categoria, R\$ 1.589,20 (um mil, quinhentos e oitenta e nove reais e vinte centavos) mensais.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de maio de 2021, já reajustados na forma da convenção coletiva de trabalho anterior, serão reajustados em 1º de maio de 2022, em 12,47 % (doze inteiros e quarenta e sete centésimos por cento).

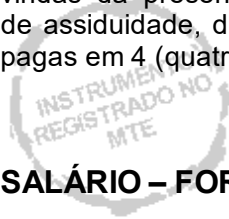
CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE PROPORCIONAL

Aos empregados admitidos após 1º maio de 2021, 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/2021	12,47%	Novembro/2021	6,23496%
Junho/2021	11,43076%	Dezembro/2021	5,1958%
Julho/2021	10,3916%	Janeiro/2022	4,15664%
Agosto/2021	9,35244%	Fevereiro/2022	3,11748%
Setembro/2021	8,31328%	Março/2022	2,07832%
Outubro/2021	7,27412%	Abril/2022	1,03916%

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 diferenças salariais advindas da presente negociação: salários, férias com um terço, diferenças de verbas rescisórias e de adicional de assiduidade, diferenças de abono salarial e auxílio transporte advindas desde 1º de maio de 2022 deverão ser pagas em 4 (quatro) parcelas iguais, iniciando-se com o salário de dezembro de 2022.



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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - ABONO SALARIAL

Fica convencionado um abono salarial no valor de R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais), a ser pago pelos empregadores aos empregados em duas parcelas nos seguintes valores e meses:

a) A primeira parcela de R\$180,00 (cento e oitenta reais) será paga até o 5º dia útil, data limite para pagamento do salário do mês dezembro de 2022 e conjuntamente com este;

b) A segunda parcela de R\$180,00 (cento e oitenta reais) será paga até o 5º dia útil do mês de abril de 2023, data limite para pagamento do salário do mês março de 2023 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), faculta-se ao empregador conceder um auxílio no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) mensais, cuja importância não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, ante a sua natureza.

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BEM ESTAR SOCIAL

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Conforme definido ficou estabelecido a contratação do plano **PRATA** com as seguintes condições:

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).

CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
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 PARAAS 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\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
COBERTURA SECURITÁRIA PARAAS 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: O Empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificados, bem como demais informações do benefício estarão disponíveis pelo portal, que deverá ser acessado pelo endereço: www.centraldosbeneficios.com.br/portal.

O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, estará disponível no acesso de cada empregador pelo portal.

Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de R\$ 17,75 (dezesete reais e setenta e cinco centavos) por empregado. O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto do mesmo.

O Empregador deverá efetuar o pagamento, através de boleto bancário enviado previamente pela Administradora por e-mail, até o dia 10 do mês subsequente à inclusão do empregado para exercício do benefício.

Eventuais alterações na tabela contratada bem como reajuste do benefício, quando houver, serão válidas a partir no mês subsequente ao registro de novo instrumento coletivo ou por termo aditivo a esta CCT.

PARÁGRAFO TERCEIRO

I – O Empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no próprio mês do envio destes dados.

III - Para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

IV – Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e vigência do benefício.

PARÁGRAFO QUARTO

I - Para garantia das coberturas e assistências contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para a garantia do benefício.

II - No caso de trabalhadores afastados antes do início do Bem-Estar Social, o Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades.

III - No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

IV - Caso o empregado tenha trabalhado 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 o Empregador deverá informar a demissão no prazo correto.

V - O presente benefício, 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.

VI - Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora contratada, o mesmo estará disponível no Portal do Cliente.

PARÁGRAFO QUINTO

I - 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.

II - Após a quitação de todas as pendências, o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência.

III - Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador será 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.

IV - 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 o empregador da quitação de pagamento(s) pendente(s).

PARÁGRAFO SEXTO

I – Os empregadores 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 fique comprovado, que a empresa contratada garanta o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: sechosvel.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 demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O empregador deverá ler e dar seu aceite ao Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente no ato da contratação ou da recontração deste benefício. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

PARÁGRAFO OITAVO

I - 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 CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

II - Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos, devendo ainda este valor ser multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

PARÁGRAFO NONO - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD): Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em CCT, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal "o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador", prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.

Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na CCT, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal "necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato", prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

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 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 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 faltem 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. 8º da CF/88, aos membros do Conselho Fiscal (empregados sindicalizados) a partir do registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

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, 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 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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).

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

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 SAÚDE 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 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO

Somente serão aceitos para justificacão de faltas, testados 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 comprovaçã de atestado por uma das fórmulas citadas na presente cláusula, ficando o ônus decorrente a seu encargo.

Parágrafo Único: Ficam através da presente convençã, 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 convenentes, uma via de sua RAIS - Relaçã Anual de Informações Sociais, na mesma ocasiã 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 obrigaçã no prazo de 15 (quinze) dias. Não cumprida à obrigaçã no prazo concedido, às entidades acordantes poderão ajuizar açã competente pelo descumprimento do instrumento coletivo.

Parágrafo Segundo: O comunicado e ajuizamento de açã, não significa que deverão ser feitos de forma simultânea e conjuntamente pelas entidades convenentes.

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESCONTO EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

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 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, no mínimo de R\$ 90,00 (noventa reais) para empresas 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 15/02/2023.

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 penalidade.

Parágrafo Terceiro: 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 Quarto: 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, CONDOMÍNIOS, 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, Catanduvás/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 categorias abrangidas, os respectivos representantes legais das entidades sindicais patronais e profissionais, assinam o presente instrumento para seus efeitos legais. Cascavel, 13 de dezembro de 2022.

**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
PRESIDENTE**

SINDICATO DOS HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE CASCAVEL

ANEXOS ANEXO I - ATA SECHOSVEL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA FETHEPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

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