

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL, 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 nº 80.043.011/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS ALBERTO DOS SANTOS;

E

SINDICATO DOS HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CASCAVEL, CNPJ nº 78.688.942/0001-00, neste ato representado por seu presidente, Sr. (a). OTÁVIO 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 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 1º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) HOTEL, HOTEL-FAZENDA, MOTEL, HOSPEDARIA, PENSÃO, POUSADAS, CASA DE CÔMODOS, APART-HOTEL, FLATS, BOMBONIERES, CANTINAS, BARES, CHOPERIAS, BUFFETS, CONFEITARIAS, CAFETERIAS, DOCERIAS, SERV-CAR, BUFFETS, CASAS DE CARNES ASSADAS, DRIVEN, RESTAURANTES, CHURRASCARIAS, BARES, LANCHONETES, FAST-FOODS, CAFÉS, BUFFETS DE CAFÉ COLONIAL, CASA DE CHÁ, PIZZARIAS, PASTELARIAS, ROTISSERIAS e EMPRESAS QUE FORNECEM ALIMENTAÇÃO PREPARADA e SEUS SIMILARES, NO VAREJO (INCLUSIVE LANCHONETES, LANCHERIAS, SORVETERIAS, RESTAURANTES E BUFFETS ANEXOS À PADARIAS, HOSPITAIS, LOJAS, COLÉGIOS, UNIVERSIDADES, PANIFICADORAS, POSTOS DE COMBUSTÍVEIS; RESTAURANTES E ROTISSERIAS EM SUPERMERCADOS; TRAILLERS DE LANCHES E CACHORRO QUENTE, CARRINHOS DE ÁGUA DE CÔCO E PIPOCA), com abrangência territorial em: Assis Chateaubriand/PR, Anay/PR, Braganey/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Cascavel/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Corbelha/PR, Campo Bonito/PR, Cafelândia/PR, Céu Azul/PR, Catanduvas/PR, Diamante do Oeste/PR, Formosa Do Oeste/PR, Guaíra/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Iracema do Oeste/PR, Jesuítas/PR, Lindoeste/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maripá/PR, Mercedes/PR, Nova Aurora/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Pato Bragado/PR, Palotina/PR, Quatro Ponte/PR, Santa Helena/PR, Santa Lúcia/ PR, Santa Tereza do Oeste/PR, São José das Palmeiras/PR, São Pedro do Iguaçú/PR, Terra Roxa/PR, Nova Santa Rosa/PR, Toledo/PR, Três Barra do Paraná/PR, Tupãssi/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

**CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL MÍNIMO:** A partir de 1º de maio de 2024, fixa-se como garantia mínima o piso salarial aos integrantes da categoria, R\$ 1.733,55 (Um Mil Setecentos e Trinta e Três Reais e Cinquenta e Cinco Centavos) mensais.

**CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL:** Os salários de maio de 2023, já reajustados na forma da convenção coletiva de trabalho anterior, serão reajustados em 1º de maio de 2024, em 5% (cinco por cento).

**CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTE PROPORCIONAL:** Aos empregados admitidos após 1º maio de 2022, serão garantidos os reajustes proporcionais ao tempo de serviço, de acordo com a tabela abaixo:

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE REAJUSTE	MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE REAJUSTE
Maio/2023	5%	Novembro/2023	2,5004%
Junho/2023	4,5834%	Dezembro/2023	2,0838%
Julho/2023	4,1668%	Janeiro/2024	1,6672%
Agosto/2023	3,7502%	Fevereiro/2024	1,2506%
Setembro/2023	3,3336%	Março/2024	0,834%
Outubro/2023	2,917%	Abril/2024	0,4166%

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 2024 serão pagas juntamente com o salário do mês de junho 2024, até o 5º dia útil do mês de julho de 2024.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO: As empresas fornecerão obrigatoriamente, os comprovantes de pagamentos ou contracheques, discriminando as importâncias das remunerações, os respectivos descontos e o valor do FGTS do mês.

## DESCONTOS SALARIAIS

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

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - ABONO SALARIAL: Fica convencionado um abono salarial no valor de R\$ 630,00 (Seiscentos e Trinta Reais), a ser pago pelos empregadores aos empregados em três parcelas nos seguintes valores e meses:

- A primeira parcela de R\$ 210,00 (Duzentos e Dez Reais) será paga até o 5º dia útil, data limite para pagamento do salário do mês junho de 2024 e conjuntamente com este;
- A segunda parcela de R\$ 210,00 (Duzentos e Dez Reais) será paga até o 5º dia útil, data limite para pagamento do salário do mês setembro de 2024 e conjuntamente com este;
- A terceira parcela de R\$ 210,00 (Duzentos e Dez Reais) será paga até o 5º dia útil, data limite para pagamento do salário do mês março de 2025 e conjuntamente com este;

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



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

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



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\$ 157,50 (Cento e Cinquenta e Sete Reais e Cinquenta Centavos) mensais, cuja importância não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, ante a sua natureza.

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

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – CLÁUSULA DE SEGURO E PROTEÇÃO A SAÚDE

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

## PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente seguro de acidentes pessoais e assistências no valor de R\$ 19,09 (dezenove reais e nove centavos), para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências: **PLANO PRATA**

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.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



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\$ 15.000,00	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 MENSAIS (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\$ 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 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 com a Central dos Benefícios, que será responsável por toda a gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras, que garantirão à toda categoria o PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



II - Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve realizar a contratação pelo Portal do Cliente disponível no endereço: <https://portal.centraldosbeneficios.com.br/adesao/>, dar o aceite ao **TERMO DE ADESÃO** do benefício para assim, ter pleno acesso ao Sistema Integrado de Benefícios – SIB. O empregador também poderá acessar o seguinte link: <https://planos.centraldosbeneficios.com.br/b3/>, 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.

III - Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, desde que fique comprovado que tal prestador garanta todas as indenizações, bem como os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula, através de uma seguradora contratada e registrada na SUSEP – SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS e desde que tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente cláusula com a parceria mencionada.

IV - Para análise da suspensão do cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá enviar o requerimento de suspensão e seus respectivos documentos de comprovação para o e-mail do Sindicato Profissional: [sechosvel.sechosvel@hotmail.com](mailto:sechosvel.sechosvel@hotmail.com).

V - Optando pela contratação do presente Seguro com a Central dos Benefícios, as entidades signatárias deste instrumento, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Contratação facilitada, 100% digital;
- Apólice Coletiva com emissão de Certificado Individual para cada segurado;
- Adesão de segurados com até 70 anos incompletos
- Sem análise de perfil de saúde
- Pagamento Postecipado
- Atendimento exclusivo e humanizado

VI – Após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, **aos empregadores será dado um prazo de 30 (trinta) dias corridos para comprovarem o cumprimento da presente cláusula.** O cumprimento se dará após a efetiva comprovação da inclusão dos empregados no benefício. Os empregadores poderão enviar a comprovação para o e-mail do sindicato: [sechosvel.sechosvel@hotmail.com](mailto:sechosvel.sechosvel@hotmail.com).

VII - Em virtude do inadimplemento com conseqüente descumprimento desta cláusula, ocasionando assim, 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, bem como, configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias aqui estabelecidas, assumindo todo o ônus previsto nesta convenção pelo indevido descumprimento.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado, com a data de início datilografada e a assinatura do empregado

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



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 recebido e a quantidade de pontos referentes a taxa de serviço, quando cobrada.

**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.

**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**

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



**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 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

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



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 - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO:** Fica estabelecido que o Descanso Semanal Remunerado recaia, pelo menos uma vez por mês, aos domingos para todos os empregados.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE HORÁRIO:** Nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados será obrigatório utilizar controle documental de jornada de trabalho, devendo os cartões ou livro pontos serem efetivamente marcados pelos próprios empregados.

**Parágrafo Primeiro:** Excluem-se do presente controle os empregados que exerçam funções de serviço externo não subordinado a horário, devendo tal condição ser explicitamente referida na CTPS e no Livro de Registro de Empregados.

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

**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).

## CONTROLE DA JORNADA

### 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 convenientes.

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

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

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

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

## RELAÇÕES SINDICAIS

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS: 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 nos dias 06,07 e 08 de março, fixou e aprovou a contribuição assistencial de 1,5% (um e meio por cento) 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,

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



através de acesso ao site [www.sechosvel.com.br](http://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 de e-mail do próprio trabalhador no endereço [sechosvel.sechosvel@hotmail.com](mailto: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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 valor de R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais) para empresas que tenham de 0 a 10 empregados, e de R\$ 300,00 (Trezentos Reais) para empresas que tenham acima de 10 empregados, com vencimento em 15/03/2025.

**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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA – MENSALIDADE:** Conforme disposto no art. 545 da CLT, as empresas descontarão de seus empregados as mensalidades do Sindicato da categoria, desde que por eles,

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



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 QUARTA- 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 QUINTA- BASE TERRITORIAL: Assis Chateaubriand/PR, Anay/PR, Braganey/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Cascavel/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Corbelha/PR, Campo Bonito/PR, Cafelândia/PR, Céu Azul/PR, Catanduvas/PR, Diamante do Oeste/PR, Formosa Do Oeste/PR, Guaíra/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Iracema do Oeste/PR Jesuítas/PR, Lindoeste/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maripá/PR, Mercedes/PR, Nova Aurora/PR, Nova Santa Rosa/PR Ouro Verde do Oeste/PR, Pato Bragado/PR, Palotina/PR, Quatro Ponte/PR, Santa Helena/PR, Santa Lúcia/ PR, Santa Tereza do Oeste/PR, São José das Palmeiras/PR, São Pedro do Iguçu/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 SEXTA - 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 SETIMA - 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, 04 de junho de 2024.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE  
CASCAVEL  
CLEDISON ROCHA  
Presidente

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



Documento assinado digitalmente  
**LUIS ALBERTO DOS SANTOS**  
Data: 26/06/2024 13:42:59-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

FETHEPAR – FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE  
DO ESTADO DO PARANÁ  
LUÍS ALBERTO DOS SANTOS  
Presidente

OTÁVIO RAYZEL DE CARVALHO  
SINDICATO DOS HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CASCAVEL



**REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS E CIVIL DAS PESSOAS JURÍDICAS - CASCAVEL-PR**  
Rua São Paulo, 1310 - CEP: 85801-020 - Tel / Whats: (45) 3197-1616

Sonia Cristina Pratas  
Agente Delegada  
Henrique Sulik  
Escrevente Substituto

Emolumentos: R\$232,69(VRC 840,00)  
Funrejus: R\$10,56, ISSQN: R\$6,36, FUNDEP: R\$12,71, Selo: R\$10,50, Distribuidor: R\$10,60  
Digitalização: R\$21,58 - Total: R\$ 304,99

Protocolo nº 0308355  
Registro nº 0246033  
Livro B-2907  
Fls. 145/145

Selo Digital:

SFTD4yvL4CC4Xx06Jjd1304q



Cascavel/PR, 07/07/2024

Vinicius Rafael Rôa Mathias da Silva  
Escr. Juramentado-Port. 34/24