

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002549/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/07/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR041665/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.013328/2016-77  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/07/2016

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA DE CURITIBA E REGIAO , CNPJ n. 76.690.353/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS ALBERTO DOS SANTOS;

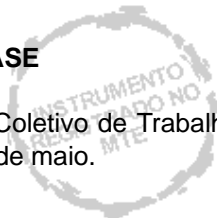
E

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS, CNPJ n. 05.903.775/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEODGAR PEDRO CORREIA ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange e se aplica aos empregados em empregadores de hotel, hotel-fazenda, motel, hospedaria, pensão, pousadas, casa de cômodos, apart-hotel, flats, bombonieres, cantinas, bares, choperias, buffets, confeitarias, cafeterias, docerias, serv-car, casas de carnes assadas, driven, restaurantes, churrascarias, bares, lanchonetes, fast-foods, cafés, buffets de café colonial, casa de chá, pizzarias, pastelarias, rotisseries e empresas que fornecem alimentação preparada e seus similares, no varejo (inclusive lanchonetes, lancherias, sorveterias, restaurantes e buffets, anexos à padarias, escolas, shopping centers, cinemas, lojas, colégios, universidades, panificadoras, postos de combustíveis; restaurantes e rotisseries em supermercados; trailers de lanches e cachorro quente, carrinhos de água de côco e pipoca, e hospitais ( Exceto quando a atividade pertencer ao próprio hospital), com abrangência territorial em Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Antônio Olinto/PR, Campo do Tenente/PR, Cerro Azul/PR, Doutor Ulysses/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Piên/PR, Rio Negro/PR, São Mateus do Sul/PR, Tijucas do Sul/PR e Tunas do Paraná/PR.**

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

Fica garantido como piso salarial mínimo aos empregados das empresas abrangidas pela presente convenção coletiva a partir de 1º de maio de 2016, **R\$ 1.155,00 (hum mil, cento e cinquenta e cinco reais);**

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

Os salários fixos dos integrantes da categoria, ou a parte fixa dos salários devidos em maio de 2015, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão corrigidos em 1º de maio de 2015, com a aplicação do percentual de 10% (dez por cento);

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2015, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

#### TABELA DE REAJUSTE SALARIAL

| Mês Reajuste | Índice Reajuste | Mês Reajuste | Índice Reajuste |
|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| Maio/15      | 10,00%          | Novembro/15  | 5,000%          |
| Junho/15     | 9,1556%         | Dezembro/15  | 4,1667%         |
| Julho/15     | 8,3223%         | Janeiro/16   | 3,3334%         |
| Agosto/15    | 7,5000%         | Fevereiro/16 | 2,500%          |
| Setembro/15  | 6,6667%         | Março/16     | 1,666%          |
| Outubro/15   | 5,8334%         | Abril/16     | 0,8334%         |

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações de reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador desde maio de 2015. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

**DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças salariais dos meses de maio, junho de 2016, e de eventuais férias neste período decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, **deverão ser pagas** conjuntamente com os salários do mês de **julho** de 2016.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos empregados comprovantes de pagamento, contendo discriminadamente, as parcelas pagas, inclusive a parte variável, horas extras, e os descontos efetuados, além do valor dos depósitos do FGTS.

#### CLÁUSULA SEXTA - ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Quando o empregador deixar de efetuar o pagamento dos salários dos empregados nos prazos legais, ficará sujeito ao pagamento de multa diária de 1,0% (um por cento), do valor devido a este título, por dia de atraso, independente da cláusula penal convencional.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO EMPREGADO ADMITIDO NA FUNÇÃO DE OUTRO

Ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado demitido na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO AO ANALFABETO

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas.

#### CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DO SALARIO EM CHEQUE

Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia e em horários de trabalho.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - QUITAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras somente serão consideradas quitadas quando constarem discriminadamente nos comprovantes de pagamento do empregado

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS SALARIAIS**

Fica vedado às empresas descontarem de seus empregados recepcionistas, caixas, tesoureiros e outros que manipulam valores da empresa, as importâncias pagas em cheques que venham a ser devolvidos por insuficiência de fundos, recolhidos por estes, desde que o empregado tenha obedecido às normas da empresa no tocante a esses recolhimentos, que deverão ser postas por escrito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Além dos descontos previstos em lei, os empregadores poderão proceder descontos dos salários dos seus empregados à título de seguro, associação de funcionários, assistência médica e odontológica, inclusive aquelas instituídas ou mantidas pelo sindicato obreiro, previdência privada e farmácia, desde que expressamente autorizados pelos empregados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MENSALIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas se obrigam a efetuar o desconto das mensalidades dos associados do Sindicato Profissional, bem como a efetuar o repasse das importâncias descontadas até 05 (cinco) dias após o desconto, sob as penas do art. 600 da CLT, sem prejuízo das demais cominações legais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As Empresas ficam obrigadas a efetuar o desconto, das contribuições aprovadas em assembleias gerais em favor do sindicato profissional, e recolhe-las até o quinto dia útil do mês subsequente ao do desconto, cujos procedimentos serão informados em boletos bancários, sob as penas do art. 600 da CLT.

**PARAGRAFO SEGUNDO - OPOSIÇÃO AOS DESCONTOS** - O Prazo para oposição ao desconto será informado aos Trabalhadores por meio de comunicado no jornal Bem Paraná.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - EMPREGADO COMISSIONISTA**

Aos empregados que recebam qualquer forma de remuneração variável, fica garantido, independentemente desta, o recebimento do piso salarial da categoria profissional.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CALCULO DA REMUNERAÇÃO**

O cálculo das férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias dos empregados que percebam qualquer forma de remuneração variável, será efetuado atualizando-se através da aplicação do INPC/IBGE, os últimos 12 valores recebidos, retirando-se os 3 maiores valores obtidos.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Fica convencionado que as rescisões de contrato homologadas pelo sindicato profissional importam em quitação exclusivamente dos valores efetivamente pagos.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Para os empregados que tenham 03 (três) anos ou mais de trabalho na mesma empresa, por ocasião da aposentadoria, o empregador pagará ao empregado a título de gratificação 01 (um) piso da categoria, até o 10º (décimo) dia após a concretização da mesma, e não terá natureza salarial nem integrará outras verbas da rescisão.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAS**

As horas extras, poderão ser feitas, na forma da Lei e serão pagas com o adicional de **60% (sessenta por cento)** sobre o valor da hora normal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUITAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

As horas extras somente serão consideradas quitadas quando constarem discriminadamente nos comprovantes de pagamentos dos empregados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORAS EXTRAS - MINUTOS ANTERIORES E POSTERIORES**

Os minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho, até o limite de 5 (cinco), não serão considerados como jornada extraordinária, garantindo-se ao empregado igual tolerância. Na hipótese de haver ultrapassado esse limite, será considerado para a empregadora como extra a totalidade do tempo que exceder, e o empregado não poderá sofrer desconto ou punição.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS - SUPRESSÃO**

Na hipótese de supressão parcial ou integral das horas extras, deverão os empregadores observar o estabelecido no Enunciado da Súmula nº. 291 do Tribunal Superior do Trabalho que assim dispõe: "a supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão", mesmo quando da implantação do banco de horas.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANUÊNIO**

Os empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo de trabalho terão 2% (dois por cento), mensalmente, sobre

seus salários a título de anuênio por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, que deve ser lançado de forma discriminada no *holerite*.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A contagem do tempo de serviço para fins de adquirir o direito ao anuênio será computada a data de 1º de janeiro de 2011, inclusive;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os empregados admitidos posteriores a 1º de janeiro de 2011, farão jus ao adicional de 2% (dois por cento), a partir da data que completar 1 ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O adicional previsto no *caput* desta cláusula aplica-se sobre o salário base do empregado e integra a remuneração para todos os efeitos legais, ficando limitado o adicional em 36% (trinta e seis por cento).

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

É considerado noturno o trabalho realizado das 22h00min até o final da jornada, e o adicional é de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INSALUBRIDADE**

Todo TRABALHADOR, cuja principal função seja a de COLETA, REMOÇÃO e DESTINAÇÃO DE LIXO e RESÍDUOS, do estabelecimento, sendo esta atividade de grande monta, da qual se possa, notoriamente inferir periculosidade, ressalvados em todo curso, aqueles que realizam tais atividades de maneira eventual ou esporádica, ou que claramente não configurem qualquer risco considerável, assegura-se a aplicação imediata do percentual de 20% (vinte por cento), o qual incidirá sobre salário do empregado, à título de Adicional de Insalubridade.

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO - PAGAMENTO DO RSR**

Fica vedada a inclusão de parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605 de 05.01.49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito, dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DO DSR**

Fica estabelecido que o descanso semanal remunerado recaia pelo menos uma vez por mês em domingo para os empregados do sexo masculino, e a cada 15 (quinze) dias para as empregadas.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS - FORNECIMENTO DE LANCHES**

Os empregadores fornecerão lanche, obrigatoriamente, a seus funcionários quando estes se encontrarem em regime de horas extras;

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE - DESCONTO DO EMPREGADO**

Os descontos dos percentuais permitidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a título de fornecimento de vale transporte incidirão apenas sobre os salários dos dias em que efetivamente há o fornecimento dos mesmos, e poderá ser descontado no máximo o percentual de **4% (quatro por cento) do salário base**.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de morte do empregado, no prazo de 10 (dez) dias da data da ocorrência do falecimento, a empresa concederá auxílio funeral equivalente a 01 (um) piso da categoria, que será pago a (o) viúva (o) ou dependente, e na falta destes, ascendentes ou descendentes.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSISTENCIA MÉDICA E ALIMENTAÇÃO**

A alimentação e a assistência médica, fornecida gratuitamente pelo empregador, diretamente ou através de convênios, não serão consideradas salário "in natura", não integrando para nenhum efeito a remuneração do empregado.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATAÇÃO DE MENORES, APOSENTADOS E COOPERADOS**

É proibida a admissão ao trabalho de:

- a) Menores, mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem a formalização do contrato de trabalho.
- b) Aposentados sem o devido registro.
- c) Trabalhadores por meio de cooperativa de trabalho sob qualquer hipótese.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** É proibido o trabalho de empregados de empresas terceirizadas nas atividades das empresas abrangidas pela presente convenção coletiva, ressalvados os casos de trabalhos profissionais especializados para trabalho eventual.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CÓPIAS DE DOCUMENTOS**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, cópias de todos os documentos por ele assinados relacionados com sua admissão e demissão.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica convencionado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com prazo mínimo de 30 (trinta) dias, e não poderá ser celebrado na readmissão.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A prorrogação do contrato de experiência não pode ser por prazo inferior ao do primeiro período

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas deverão anotar em 48 (quarenta e oito) horas na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, o contrato de trabalho, a função efetivamente exercida e a remuneração contratada, inclusive a parte variável, assim compreendidas: AS COMISSÕES, TAXAS DE SERVIÇOS, PONTOS ou outras formas de participação do empregado.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - VIA DA QUITAÇÃO DA RESCISÃO**

Obrigatoriedade de as empresas fornecerem uma via da quitação da rescisão do contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de um ano de serviço na empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA RELATIVA AO SALDO DO FGTS**

A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VIA DE HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Por ocasião da homologação das rescisões de contrato, as empresas deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao Sindicato Profissional e pagar as verbas devidas, nos prazos dos parágrafos 6º, letras “a” e “b” do art. 477 da CLT. Neste mesmo prazo o empregador deverá fazer a entrega ao empregado, dos documentos para saque do FGTS – chave de conectividade e os formulários para Seguro Desemprego, sob as penas da aplicação da multa do parágrafo 8º, do dispositivo legal antes mencionado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nos documentos de aviso prévio e termos de rescisão contratual relativos a empregados com menos de um ano de serviço, que não saibam ler nem escrever, o empregador deverá além de sua impressão digital fazer constar à assinatura de duas testemunhas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, o empregador entregará ao empregado o extrato de conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado.

Parágrafo Terceiro: A assistência a homologação de rescisão de contrato pelo sindicato obreiro, só será formalizada quando da apresentação pelo empregador dos seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em (quatro) vias;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- c) Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão;
- d) Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
- e) Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- f) Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio 1990, e do art. 1a da Lei Complementar nº. 110, de 29 de junho de 2001;

- g) Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- h) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;
- i) Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
- j) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual;
- k) Prova bancária de quitação, quando for o caso e;
- l) Chave de Conectividade;
- m) Outros documentos estabelecidos por lei, e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego;
- n) No demonstrativo da média de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.
- o) Apresentação pela empresa, das guias de recolhimento da Contribuição Sindical Patronal e Contribuição Sindical dos Trabalhadores, dos últimos 5 (cinco) anos;

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO DO NÃO ALFABETIZADO**

Nos documentos de aviso prévio e termo de rescisão contratual relativos a empregados com menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, e que não saibam ler nem escrever, a empresa deverá colher, além da impressão digital, o testemunho de duas pessoas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, o empregado despedido sem justa causa no caso de obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo o empregado manifestar por escrito o seu interesse e com a concordância do empregador.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ANOTAÇÕES DO AVISO PRÉVIO**

A empresa deverá fazer constar no aviso prévio o dia e horário em que o empregado deverá comparecer ao Sindicato Profissional, para o recebimento das verbas rescisórias, sob pena de não poder alegar que eventual atraso seja ocasionado pelo empregado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será o de acordo com a Lei nº 12.506, de 11/10/2013, e o acordado na presente convenção coletiva de trabalho nos termos da tabela abaixo aplicáveis quando o trabalho se der na mesma empresa:

| <b>Tempo de Serviço</b> | <b>Aviso Prévio</b> |
|-------------------------|---------------------|
| <b>ANO COMPLETO</b>     | <b>Nº DE DIAS</b>   |
| 00 ano                  | 30 Dias             |
| 01 ano                  | 33 Dias             |
| 02 anos                 | 36 Dias             |



|                  |          |
|------------------|----------|
| 03 anos          | 39 Dias  |
| 04 anos          | 42 Dias  |
| 5 a 6 anos       | 48 Dias  |
| 6 a 15 anos      | 75 Dias  |
| 15 a 20 anos     | 90 Dias  |
| 20 a 25 anos     | 95 Dias  |
| 25 a 30 anos     | 105 Dias |
| Acima de 30 anos | 120 Dias |

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O tempo do aviso prévio superior a 30 (trinta dias) será indenizado pelo empregador e computa-se no tempo de serviço nos termos do § 1º do artigo 487 da CLT, ficando o empregado dispensado de trabalhar, e o pagamento das verbas rescisórias deverão ser procedidos nos prazos das letras "a" e "b" do Parágrafo 6º do art. 477 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa deverá constar no aviso prévio o dia e horário que o empregado deverá comparecer ao sindicato profissional para o recebimento das verbas rescisórias, sob pena de não poder alegar que eventual atraso seja ocasionado pelo empregado.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DUPLA FUNÇÃO**

O empregado que venha a exercer atividades atinentes a mais de uma função terá o acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário base.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SUPRESSAO DE HORAS EXTRAS**

Na hipótese de supressão parcial ou integral das horas extras, deverão os empregadores observar o estabelecido no Enunciado da Súmula nº. 291 do Tribunal Superior do Trabalho que assim dispõe: "a supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão", mesmo quando da implantação do banco de horas.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DEVOLUÇÃO DE CHEQUES**

Os cheques e cartões de crédito devolvidos, não poderão ser descontados dos empregados, exceto se estes descumprirem normas internas da empresa, que lhes tenham sido entregues por escrito e contra recibo.

## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CAMAREIRAS**

Considerando a ocupação média do hotel, a camareira ficará responsável pela arrumação efetiva de 14 (quatorze) aptos em média por dia.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIENCIA**

Nos termos do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, as empresas se obrigam a contratar pessoas com deficiência com a mesma proporcionalidade nela prevista.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROTEÇÃO A IGUALDADE**

Assegura-se as seguintes proteções:

- a) As empresas incentivarão e garantirão a participação das mulheres em cursos de formação profissional, treinamentos e requalificação, ministrados pelas empresas ou por outras entidades.
- b) As empresas não admitirão discriminação de qualquer natureza, em especial ao que se refere a sexo, etnia, idade, estado civil, ter ou não filhos (as), tanto para admissão quanto para preenchimento de cargos.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica convencionada a estabilidade provisória da empregada, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, não podendo a mesma ser pré-avisada durante tal período, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente, gozará de estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias após o seu retorno ao serviço, salvo benefício mais favorável, estabelecido por lei e assim sendo, o prazo de 30 (trinta) dias ficará sem efeito.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, e que contem pelo menos 02 (dois) anos de serviço no estabelecimento, garante-se o emprego e salário durante o período que falte para a aquisição do direito à aposentadoria. Cumprido o período aquisitivo sem que o empregado requeira o benefício previdenciário, fica sem efeito a recomendação.

## **ESTABILIDADE ABORTO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABORTO LEGAL**

Fica assegurada estabilidade de 150 (cento e cinquenta) dias à empregada que passou por procedimento médico relativo ao aborto.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DOENÇA**

Fica fixada em 60 (sessenta) dias após o seu retorno à empresa, a estabilidade provisória do empregado que ficar aos cuidados da Previdência Social, sob qualquer forma de auxílio que o afaste do serviço, não podendo nesse período ser dado aviso prévio, desde que o afastamento seja igual ou superior a 20 (vinte) dias, salvo disposições mais benéficas constantes de lei.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL**

Fica assegurada a estabilidade do empregado eleito para mandato sindical, desde a candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato, independente a função, inclusive aos membros do conselho fiscal.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE QUANDO DO RETORNO DAS FÉRIAS**

É vedada a despedida do trabalhador pelo período de 30 (trinta dias) dias contados de seu retorno das férias, não podendo ser concedido aviso prévio neste período.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - OS HORÁRIOS PARA REFEIÇÃO E DESCANSO**

Poderão exceder a duas horas, desde que respeitados os preceitos do Art. 71 da CLT.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDOS DE COMPENSAÇÃO**

As empresas poderão celebrar acordos coletivos de trabalho com o sindicato profissional, nos termos do art. 611 e seguintes da CLT, para prorrogação do intervalo legal de seus empregados que exerçam suas funções em cozinhas, copas e restaurantes.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTE - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO E ABONO DE FALTAS**

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a prestação de exames.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes ou vestibulandos, quando comprovarem a prestação de exames no horário de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS PARA ACOMPANHAMENTO HOSPITALAR**

De acordo com o ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente, em vista da medida que elegem como princípio fundamental

da criança e proteção integral incumbido pelos pais, igualmente, os deveres impostos nos artigos 1.643 e 1.635 do Código Civil, o empregado, pai, mãe ou responsável legal poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período até 15 (quinze) dias, para acompanhar e cuidar de filho menor de até 12 (doze) anos, no caso de internação hospitalar, mediante à entrega de atestado médico.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

A empregada mãe, terá o direito a 2 (dois) intervalos especiais de meia hora cada um e computados na jornada de trabalho, na forma do Art. 369 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSENCIAS LEGAIS**

Serão consideradas ausências legais, e como tal não poderão ser descontadas dos salários:

- a) 7 dias consecutivos, por motivo de casamento;
- b) 7 (sete) dias em caso de falecimento de filho, pai ou mãe;
- c) 5 (cinco) dias em caso de falecimento de outro ascendente ou descendente não incluído na alínea anterior (exemplo: sogro, sogra, avô, neto, etc) ou colaterais até 3º grau (exemplo: irmão, tio, sobrinho);
- d) 4 dias, no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos, e para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados;
- e) 4 dias, no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos, e para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados;
- f) os dias que o empregado estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, ENEM, ENAD;
- g) 10 dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade);

ABONO DE FALTAS EM CASO DE GREVE – Em caso de greve do transporte coletivo, decorrentes, cabendo aos mesmos, todavia, envidar todos os esforços necessários para chegar ao local de trabalho, devendo comunicar ao empregador em caso de impossibilidade.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS**

Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS/CONCESSÃO**

O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados, folgas, ou dia de compensação de repouso semana

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregadores comunicarão aos empregados a data do início das férias por escrito, mediante recibo, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O pagamento das férias a que fizer jus o empregado, inclusive com o terço constitucional, e, se

for o caso o do abono previsto no art. 143 da CLT, devem ser pagos no prazo estabelecido no art. 145 da mencionada consolidação, sob pena de não o fazendo incidir a multa prevista pelo descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, além da aplicação do art. 137 da CLT.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Na cessação do contrato de trabalho, desde que não seja demitido por justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito a remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (uns doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

### **FÉRIAS COLETIVAS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - OBRIGATORIEDADE DE COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS POR MICRO EMPRESA**

As microempresas ficam obrigadas de comunicar férias coletivas em cumprimento ao disposto no artigo 139, § 3º, da CLT.

### **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Os empregadores se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço do sindicato profissional, quando participarem de encontros, reuniões, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada pelo sindicato com antecedência mínima de cinco (5) dias, desde que tal licença não seja superior a dez (15) dias por ano.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS TRABALHADORES**

As empresas ficam responsáveis pela assistência jurídica que o trabalhador necessitar em razão de evento ocorrido durante o horário de trabalho, inclusive o de locomoção em razão do contrato de trabalho, desde que não seja comprovado o dolo do trabalhador.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

As empresas deverão fornecer a todos os seus empregados, quando do desligamento, o atestado de afastamento e salários, observando o modelo utilizado pelo INSS.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes para uso em serviço, que deverão ser devolvidos ao término do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO UNICO:** As empresas que obrigarem o uso de qualquer vestuário, com ou sem a logomarca da empresa, deverá fornecer o vestuário, sem nenhum custo para o empregado.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CIPA**

Assegura-se a todos os membros da CIPA, titulares e suplentes, garantia de emprego, sendo vedada à despedida desde o momento em que se inicia o processo eleitoral, até 12 (doze) meses após o término do mandato.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos realizados quando da admissão, demissão e outros momentos determinados por lei, deverão ser custeados pelos empregadores. Do exame realizado por ocasião da demissão do empregado, deverá ser entregue cópia ao sindicato dos empregados no ato da homologação, nos termos estabelecidos na Norma Regulamentadora Nº. 07.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MEDICOS**

Fica convencionado que os atestados médicos firmados por profissionais credenciados pelo Sindicato Profissional, terão a mesma validade que os firmados pela Previdência Social, salvo convênio firmado pela empresa.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ESTOJO PARA PRIMEIROS SOCORROS**

Os empregadores manterão no local de trabalho, estojo contendo materiais e medicamentos necessários ao tratamento de primeiros socorros;

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES OU PARTURIENTES**

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - AVISO E CONVOCAÇÕES**

Os empregadores permitirão ao Sindicato Profissional a fixação em local visível aos empregados, de avisos, convocações para assembleias e material atinente à sindicalização.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO**

Os convenentes ajustam que não serão colocados obstáculos à sindicalização dos empregados, de acordo com o que preceitua o Art. 543, § 6º da CLT.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

A contribuição das empresas é de R\$ 40,00 (quarenta reais) por empregado a ser recolhida em favor do SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS, sendo a contribuição mínima por empresa de R\$ 87,00 (oitenta e sete reais) para as empresas que possuam até 03 (três) empregados, a ser paga até o dia 15 de agosto de 2015, em guia fornecida pelo sindicato patronal. Os recolhimentos deverão ser efetuados através das guias próprias fornecidas pelo sindicato patronal, ou por depósito na conta nº. 003 - 2844-3, da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – Agência 400 – Centro – Ponta Grossa – Paraná.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas do município de Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Antônio Olinto/PR, Campo do Tenente/PR, Cerro Azul/PR, Dr. Ulysses/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Pien /PR, Rio Negro/PR, São Mateus do Sul/PR, Tijucas do Sul/PR e Tunas do Paraná, ficam obrigadas a recolher em favor do SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS (entidade patronal) a título de CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, as seguintes importâncias:

- a) Empresas com até 5 (cinco) empregados, autônomos e ambulantes, R\$ 100,00 (cem reais);
- b) Empresas que tenham de 6 (seis) a 25 (vinte e cinco) empregados, R\$ 140,00 (cento e quarenta reais);
- c) Empresas que tenham de 26 (vinte e seis) a 100 (cem) empregados, R\$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos) por empregado;
- d) Empresas que tenham mais de 100 (cem) empregados, R\$ 500,00 (quinhentos reais);

Parágrafo Único: O prazo para o recolhimento da contribuição confederativa é até 19 de abril de 2016, através das guias próprias fornecidas pelo sindicato patronal, ou por meio de depósito na conta nº 003.2844 – 3, da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – Agência 0400 – Ponta Grossa – Paraná. Em caso de depósito bancário, a empresa deverá encaminhar o comprovante do depósito ao sindicato patronal para a devida baixa.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Assegura-se aos dirigentes do sindicato profissional e a seus prepostos, o livre acesso às empresas, nos horários destinados ao intervalo dos trabalhadores.

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ENCAMINHAMENTO DA RAIS - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a encaminharem a Entidade Profissional uma cópia de sua **RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS** ou outro documento equivalente, contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 20 (vinte) dias da entrega do referido documento ao órgão competente, e atendimento aos objetivos da entidade sindical conforme estabelece o DECRETO Presidencial Nº 76.900 DE 23.12.1975 - D.O.U.: 24.12.1975, contendo elementos destinados a suprir as necessidades de controle, estatística e informações da área social, ao cumprimento da legislação relativa ao Programa de Integração Social (PIS), ao fornecimento de subsídios para controle dos registros relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e controle da arrecadação da contribuição sindical.

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA FINALIDADE DA ENTREGA DA RAIS

As entregas da RAIS às entidades sindicais convenientes destinam-se ao controle de empregados admitidos e demitidos pelas empresas, pedido de demissão, bem como o controle da arrecadação da Contribuição Sindical e dos cadastros dos

sindicatos, entre outras informações, já que as entidades convenentes atendem a pesquisas do IBGE.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ABRANGENCIA E BASE TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange e se aplica aos empregados em empregadores de hotel, hotel-fazenda, motel, hospedaria, pensão, pousadas, casa de cômodos, apart-hotel, flats, bombonieres, cantinas, bares, choperias, buffets, confeitarias, cafeterias, docerias, serv-car, casas de carnes assadas, driven, restaurantes, churrascarias, bares, lanchonetes, fast-foods, cafés, buffets de café colonial, casa de chá, pizzarias, pastelarias, rotisseries e empresas que fornecem alimentação preparada e seus similares, no varejo (inclusive lanchonetes, lancherias, sorveterias, restaurantes e buffets, anexos à padarias, escolas, shopping centers, cinemas, lojas, colégios, universidades, panificadoras, postos de combustíveis; restaurantes e rotisseries em supermercados; traillers de lanches e cachorro quente, carrinhos de água de côco e pipoca, e hospitais ( *Exceto quando a atividade pertencer ao próprio hospital*), na base territorial dos municípios de em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Antônio Olinto/PR, Campo do Tenente/PR, Cerro Azul/PR, Dr. Ulysses/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Pien /PR, Rio Negro/PR, São Mateus do Sul/PR, Tijucas do Sul/PR e Tunas do Paraná**, exceto os diferenciados.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Obrigam-se ao cumprimento do presente instrumento coletivo de trabalho, todas as empresas que possuam em seus quadros, empregados que prestarem atividades correlacionadas ao *caput*, independente da atividade constante no contrato social ou declaração de firma individual.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO**

Estipula-se multa de 1 (um) piso salarial, da categoria em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho em benefício da outra parte, sejam os empregados, sejam os empregadores, sejam as entidades sindicais convenentes. Tal penalidade é devida por cláusula infringida e por mês da ocorrência, sucessivamente.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL**

Fica asseguradas às entidades convenentes poderes para ajuizar AÇÃO DE CUMPRIMENTO, na qualidade de substituto processual, sem que para tanto necessite de outorga de procuração pelos beneficiados. Fica aqui autorizado o Sindicato profissional representar em ações de cumprimento todos os integrantes da categoria, associados ou não, independentemente da outorga de procuração e de assembleia geral dos empregados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - FORO COMPETENTE**

Fica eleita a Justiça do Trabalho, através de sua Junta de Conciliação e Julgamento ou órgão que a representa, como foro, para dirimir todas as controvérsias sobre a presente Convenção Coletiva de Trabalho, seja de interpretação, seja por descumprimento.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria econômica convenentes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade.



**LUIS ALBERTO DOS SANTOS  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA DE CURITIBA  
E REGIAO**

**LEODGAR PEDRO CORREIA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DE NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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