

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001179/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/06/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR029100/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.137971/2023-41  
**DATA DO PROTOCOLO:** 05/06/2023

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

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA, CNPJ n. 75.157.529/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JONEL CHEDE FILHO;

E

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). JOSE ADEMIR PETRI;

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 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Hotéis, Hotéis-fazenda, Apart-Hotéis, Flats, Pensões, Pousadas, Motéis, Hospedarias, Casas de Cômodos, outros meios de hospedagem, Restaurantes, Bares, Churrascarias, Lanchonetes, Fast Food's, Buffet, Pizzarias, Rotisseries, Salsicharias, Botequins, Bombonieres, Cantinas, Casas de lanches, Confeitarias, Docerias, Drive-in, Leiteria, Café, Sorveterias, Casa de Chá e similares**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL E DIFERENÇAS

Fixa-se como garantia mínima o seguinte piso salarial para a categoria pela presente Convenção Coletiva, inclusive para o jovem aprendiz, a partir de 1º de maio de 2023 o valor de R\$ 1.680,00 (um mil, seiscentos e oitenta reais) ou R\$ 7,64 (sete reais e sessenta e quatro centavos) por hora laborada em horário normal.

**Parágrafo Único** As diferenças salariais e de férias concedidas no período do mês de maio de 2023, em decorrência da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas juntamente com o salário referente aos meses de junho e julho, como abono salarial, sem incidência de correção ou multas

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO DOS SALÁRIOS ACIMA DO PISO

A partir de 1º de maio de 2023, os salários dos empregados que recebam acima do piso salarial abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho serão corrigidos em 5,83% (cinco vírgula oitenta e três por cento), incidentes sobre os salários devidos em 1º de maio de 2022, já corrigidos pela convenção anterior.

**Parágrafo Primeiro** As diferenças salariais e de férias concedidas no período referente ao mês de maio de 2023, em decorrência da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas juntamente no salário referente aos meses de junho e julho, como abono salarial, sem incidência de correção ou multas.

**Parágrafo Segundo** Aos empregados que ganham acima do piso salarial admitidos após 1º de maio de 2022, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

Maio 2022	Junho 2022	Julho 2022	Agosto 2022	Setembro 2022	Outubro 2022
5,83 %	5,3441 %	4,8583 %	4,3725 %	3,8866 %	3,4008 %
Novembro 2022	Dezembro 2022	Janeiro 2023	Fevereiro 2023	Março 2023	Abril 2023
2,9149 %	2,4291 %	1,9433 %	1,4575 %	0,9716 %	0,4858 %

### Pagamento de Salário Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Quando o empregador deixar de efetuar o pagamento dos salários dos empregados nos prazos legais, ficará sujeito ao pagamento de multa diária de 0,5% (meio por cento), do valor devido a este título, por dia de atraso.

#### CLÁUSULA SEXTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Fica vedada a inclusão do repouso semanal remunerado nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do mesmo será efetuado dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicando-se pelo número de domingos e feriados.

## **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.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Além dos descontos previstos em Lei, os empregadores poderão proceder a descontos dos salários dos seus empregados, a 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.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA NONA - 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 pena de pagamento de multa conforme o artigo 600 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

**Parágrafo Primeiro** As empresas ficam obrigadas a efetuar o desconto, das contribuições aprovadas em assembleias gerais em favor do sindicato profissional, e recolhê-las até o 5º dia útil do mês subsequente ao do desconto, cujos procedimentos serão informados em boletos bancários, sob as penas do art. 600 da CLT.

**Parágrafo Segundo** O prazo para oposição ao desconto será informado aos trabalhadores por meio de edital publicado em jornal de circulação na área de abrangência dos sindicatos convenientes.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO**

Para cálculo da parte variável da remuneração para efeitos de férias, 13º salário e verbas rescisórias, serão calculados observando-se a média dos últimos 6 (seis) meses

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DEVOLUÇÃO DE CHEQUES**

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

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outras Gratificações**

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

Para os empregados que tenham 05 (cinco) 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 QUARTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Único** Os minutos que antecedem e sucedem à jornada de trabalho, até o limite de 10 (dez), não serão consideradas 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 poderá sofrer desconto ou punição.

#### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL POR QUALIFICAÇÃO**

Assegura-se pelo período de 12 meses o adicional de 2% (dois por cento) sobre o salário base, ao trabalhador que realizar ao menos um dos cursos oferecidos por uma das entidades convenientes que guarde relação com as atividades profissionais desempenhadas, devendo o certificado ser referendado pelos dois sindicatos. O referido adicional possui natureza indenizatória e não é cumulativo, correspondente a 2% (dois por cento) do salário base, mesmo que o trabalhador participe de outros cursos no mesmo período.

**Parágrafo Único** Caso o curso seja pago pelo empregador, assegura-se ao empregado pelo período de 6 (seis) meses o adicional de 2% (dois por cento) sobre o salário base, observando demais critérios do *caput* da presente cláusula.

### **Comissões**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMISSIONADOS**

Aos empregados que recebem comissões ou outra forma de remuneração variável, fica garantido o valor equivalente ao piso salarial da categoria quando aqueles não alcançarem este.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO**

O empregador concederá a todos os seus empregados a título de vale alimentação (vale mercado) o valor mensal equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial da categoria, que poderá ser oferecido através de convênio com empresas especializadas, ou através de crédito em folha de pagamento em verba específica, não sendo considerado como salário "in natura", não integrando para nenhum efeito a remuneração do empregado.

**Parágrafo Primeiro** Em caso de qualquer falta ao serviço, fica autorizado a empresa a efetuar o desconto do valor representado pro rata dia, para cada dia de falta.

**Parágrafo Segundo** As diferenças do vale alimentação do período do mês de maio de 2023, em decorrência da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas juntamente com salário referente aos meses de junho e julho, como abono, sem incidência de correção ou multas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REFEIÇÃO E ASSISTÊNCIA MÉDICA**

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.

**Parágrafo Primeiro:** Para empresas onde não há o fornecimento de refeição no local de trabalho, que não forneça VR (vale refeição) ou valor em dinheiro consignado em holerite, a este título, fica o empregador obrigado ao pagamento aos empregados, a título de ajuda de custo, o valor equivalente a 1,00% (um por cento) do piso salarial, por dia de trabalho efetivo, não tendo a parcela natureza salarial, eis que destinada a ressarcir gastos na execução do contrato de trabalho.

**Parágrafo Segundo** As diferenças do vale refeição do período do mês de maio de 2023, em decorrência da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas juntamente com salário referente aos meses de junho e julho, como abono, sem incidência de correção ou multas.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE**

O desconto dos percentuais permitido, a título de fornecimento de vales transporte, incidirá apenas sobre os salários dos dias em que efetivamente há o fornecimento dos mesmos, no valor máximo de 5% (cinco por cento) e se houver a concessão do vale-transporte em espécie, não terá caráter remuneratório.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL**

As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os empregados e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

**§ 1º** A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos empregados e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**§ 2º** Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/07/2023**, o valor **total de R\$35,00 (trinta e cinco reais)**, por empregado que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos empregados.

**§ 3º** Em caso de afastamento do empregado motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao empregado afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao empregado afastado.

**§ 4º** Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao empregado e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do empregado ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o empregado e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**§ 5º** O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização.

Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos empregados e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o empregado e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do empregado ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os empregados e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. A multa prevista neste parágrafo só será cobrada após intimação do empregador para que regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, se após o recebimento de comunicação de

débito feita por e-mail, pela gestora, o empregador quitar suas obrigações, ficará isento desta indenização.

**§ 6º** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

**§ 7º** Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**§ 8º** O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**§ 9º** Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**§ 10.** Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus empregados e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos empregados e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas.



**§ 11.** Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que rege a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 400,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE EMPREGADO(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO EMPREGADO, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE EMPREGADO(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE EMPREGADO(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE EMPREGADO(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FARMÁCIA PARA TODOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS A TODOS OS EMPREGADOS(AS) DO SEGMENTO, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS EMPREGADOS(AS) ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.

BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O EMPREGADO(A) TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS EMPREGADOS(AS) DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS EMPREGADOS(AS) DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS EMPREGADOS DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO EMPREGADO(A), MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPREGADO)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
BENEFÍCIO APOIO ODONTOLÓGICO	SIM	TEM COMO OBJETIVO DISPONIBILIZAR AO EMPREGADO(A) DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO FUNDAMENTAL E EMERGENCIAL, POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPORTADOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO E PODERÃO SER PARCELADOS.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS EMPREGADOS(AS), SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUIE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO RENDA COMPLEMENTAR	SIM	TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA FAMILIAR DO EMPREGADO(A), ATRAVÉS DE PARCEIROS COMERCIAIS, OS QUAIS DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO E/OU CUSTO SUBSIDIADOS, PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E COMPLEMENTAR A FAMÍLIA.
		TEM COMO OBJETIVO GERAR ECONOMIA E AUMENTAR A CAPACIDADE DE COMPRA DOS EMPREGADOS(AS), ATRAVÉS DE UMA REDE DE ESTABELECIMENTOS QUE POSSIBILITAM DESCONTOS EM LOJAS ONLINE E FÍSICAS, EM MAIS DE 30 MIL LOCAIS NO BRASIL DE DIVERSAS CATEGORIAS, COMO: RESTAURANTES, FARMÁCIAS, SITES, INSTITUIÇÕES DE ENSINO, ACADEMIAS, ENTRETENIMENTO, VIAGENS E MUITO MAIS. EXEMPLOS DE PARCEIROS COM DESCONTOS: REDE CINEMARK, BURGER KING, NETSHOES, MAGAZINE LUIZA, CHINA IN BOX,

BENEFÍCIO CLUBE DE DESCONTOS	SIM	<p>DROGASIL, NATURA, DOMINO'S, ANHEMBI MORUMBI, DROGARIA SÃO PAULO, CNA, CACAU SHOW, ÓTICAS CAROL, WIZARD, BIORITMO, DR. CONSULTA, ENTRE OUTROS.</p> <p>ALÉM DE SERVIÇOS COMO: SAÚDE E BEM-ESTAR, BELEZA E ESTÉTICA, HIGIENIZAÇÃO, LAVANDERIA, FOTOGRAFIA, ORGANIZAÇÃO FINANCEIRA, ENTRE OUTROS. UM DOS GRANDES DIFERENCIAIS DO CLUBE ALLYA É QUE O PRÓPRIO EMPREGADO(A) PODERÁ INDICAR LOCAIS QUE DESEJA ECONOMIZAR, E DESSA FORMA, CRIAR UMA REDE DE PARCEIROS QUE FAÇA SENTIDO ECONOMIZAR DIARIAMENTE.</p>
------------------------------	-----	---

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE EMPREGADO(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL COM ENTREGA DO E-SOCIAL		SERÁ DISPONIBILIZADO À MATRIZ OU SEDE DA EMPRESA, SEM CUSTOS, O PCMSO, OS EXAMES CLÍNICOS - ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO), SUPORTE AO SETOR JURÍDICO, MÉDICO RESPONSÁVEL, RELATÓRIO ANUAL NO MODELO E- SOCIAL, ENVIO DO ARQUIVO XML AO E-SOCIAL E ARQUIVAMENTO DA DOCUMENTAÇÃO POR 20 ANOS. OS DEMAIS SERVIÇOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS, ASSIM COMO OS EXAMES COMPLEMENTARES, PGR, LTCAT E OUTROS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS EMPREGADOS(AS) DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS EMPREGADOS(AS) PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL, VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS EMPREGADOS(AS) DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS EMPREGADOS(AS), TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
			SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E

BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ACIDENTADO OU EM AUXÍLIO-DOENÇA**

O empregado que sofrer acidente de trabalho 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. O empregado que estiver com mais de 90 dias consecutivos em auxílio-doença gozará de estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias após o seu retorno ao serviço.

**Parágrafo Único.** Poderá o empregador realizar o pagamento de indenização substitutiva a que tem direito o empregado no valor correspondente ao período adquirido de estabilidade provisória.

#### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

##### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO 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 compreendida: **AS COMISSÕES, TAXAS DE SERVIÇOS, PONTOS** ou outras formas de participação do empregado.

##### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO**

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.

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

##### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme estabelece a Lei 12.506/2011 e nos termos da nota técnica 184/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme tabela abaixo, sendo indenizado o tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias.

TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS	TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS
00 ano	30 dias	11 anos	63 dias
01 anos	33 dias	12 anos	66 dias
02 anos	36 dias	13 anos	69 dias
03 anos	39 dias	14 anos	72 dias
04 anos	42 dias	15 anos	75 dias
05 anos	45 dias	16 anos	78 dias
06 anos	48 dias	17 anos	81 dias
07 anos	51 dias	18 anos	84 dias
08 anos	54 dias	19 anos	87 dias
09 anos	57 dias	20 anos	90 dias
10 anos	60 dias		

#### **Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 de sua dispensa durante tal período.

##### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, e que contém no mínimo 05 (cinco) anos de serviço no estabelecimento, asseguram-se o emprego e salário durante o período que falte para a aquisição do direito à aposentadoria.

**Parágrafo Único.** Poderá o empregador realizar o pagamento de indenização substitutiva a que tem direito o funcionário no valor correspondente ao período adquirido de estabilidade provisória.

#### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - BANCO DE HORAS**

Mediante acordo coletivo de trabalho, em conformidade com a legislação vigente, poderão as empresas instituir “Banco de Horas”.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL 12 X 36**

Faculta-se a empresa, mediante acordo individual com o empregado a adoção do sistema de trabalho denominado “Jornada Especial”, com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, com fulcro no artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, ficando assegurado aos empregados como garantia mínima, o piso salarial estabelecido no presente instrumento coletivo, ou condição mais benéfica já praticada, e desde que não haja redução do salário base.

**Parágrafo Único** o período de intervalo de no mínimo uma hora para descanso/refeição, deverá ser concedido dentro do período de doze horas, sem acréscimo do período na jornada de trabalho.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica autorizado, por este instrumento, as empresas celebrarem acordo individual com seus empregados que exerçam suas funções em cozinhas, copas e restaurantes, a prorrogação do intervalo intrajornada até 6 (seis) horas.

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FOLGAS SEMANAIS**

Os empregados deverão ter um descanso semanal remunerado, e, pelo menos um domingo por mês.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE ELETRÔNICO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica reconhecida a validade do controle eletrônico da jornada de trabalho, presumindo-se o cumprimento pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente na empresa;

**Parágrafo Primeiro** A empresa deverá disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude de adoção de sistema alternativo de controle da jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo** As empresas com mais de 10 (dez) empregados instituirão cartões ou livro ponto, nos quais somente o empregado poderá anotar as jornadas efetivamente laboradas, não se admitindo a participação de empregados em portarias ou departamentos de pessoal para aquele propósito.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

a) 3 (três) dias em caso de falecimento de ascendente, descendente, sogro ou sogra, irmão ou irmã;

b) 2 (dois) dias no caso de necessidade de internamento de cônjuge ou filho, ou para obtenção de documentos legais;

c) os dias de realização de exames do empregado estudante vestibulando, quando comprovarem a prestação destes no horário de trabalho;

d) até dois abonos para faltas não consecutivas, limitados a até 7 (sete) dias cada abono, no prazo de 180 dias, ao responsável de criança menor de idade, filho ou tutelado, quando devidamente comprovado por declaração do acompanhamento pelo médico responsável pelo atendimento.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, terá direito o empregado com um mínimo de 03 (três) meses de serviço na empresa, ao recebimento de férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês, ou fração superior a 14 (quatorze) dias de serviço.

### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GOZO DAS FÉRIAS COLETIVAS**

O empregador deverá avisar individualmente o empregado com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência o início do gozo de suas férias coletivas, para que o empregado possa programar seu período de descanso.

**Parágrafo Único:** Levando em consideração as peculiaridades do segmento de Hospedagem e Gastronomia, onde o trabalho em domingos e feriados é permitido, fica autorizado para àquelas empresas onde há trabalho em finais de semana e feriados, que o início do gozo das férias pode ser concedido nestes dias ou em dias que antecedem os finais de semana e feriados.

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 5 (cinco) dias, desde que tal licença não seja superior a 15 (quinze) dias por ano, e também, que se houver mais do que 1 (um) dirigente sindical na mesma empresa, a soma de suas licenças não ultrapassem 15 (quinze) dias por ano.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES**



As empresas fornecerão gratuitamente uniformes aos seus empregados para uso em serviço, quando exigido seu uso, que deverão ser devolvidos ao término do contrato de trabalho, nas condições em que se encontram.

**Parágrafo Primeiro** Quando a manutenção e lavagem for por conta do empregado, o empregador fornecerá mais de um uniforme ao mesmo tempo.

**Parágrafo Segundo** Em caso de o empregado não devolver os uniformes que se encontram em uso quando do término do contrato laboral, o empregador poderá descontar o valor correspondente aos mesmos, do último salário devido ao empregado.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

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, devendo constar o horário de realização da consulta.

### **Relações Sindicais**

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminharem a Entidade Sindical Profissional duas cópias de sua RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS ou outro documento equivalente contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente, ficando o sindicato obreiro obrigado a encaminhar uma cópia ao sindicato patronal, no prazo de 10 dias da data em que recebeu o documento.

**Parágrafo Primeiro** O documento mencionado no caput da presente cláusula tem a finalidade de manter atualizado o cadastro do empregador, bem como para fins estatísticos de empregados admitidos e demitidos, o número de homens e mulheres que atuam no mercado de trabalho afim de que a entidade obreira possa informar de forma correta ao IBGE por ocasião das estatísticas perante a entidade.

**Parágrafo Segundo** No caso de descumprimento da presente cláusula, a Entidade Sindical Profissional notificará a empresa para que regularize a situação, apresentando a RAIS faltante, no prazo de 10 dias úteis a partir da sua ciência. O descumprimento da notificação sujeitará a

empresa infratora à multa prevista na cláusula penal que trata de descumprimento do instrumento coletivo.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TAXA DE CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO PATRONAL**

A contribuição das empresas, a ser recolhida em favor do SINDICATO DE HOTÉIS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA, é de R\$ 108,00 (Cento e Oito Reais) por empregado, sendo a contribuição mínima por empresa de R\$ 324,00 (Trezentos e Vinte e Quatro Reais) para as empresas que possuam de 0 (zero) até 03 (três) empregados, com 10% (dez por cento) de desconto para pagamentos até a data do vencimento. O prazo para o recolhimento desta contribuição é até o dia 14 de agosto de 2023, através de guias próprias encaminhadas pelo sindicato, que poderá também ser emitida para a empresa através de contato com nosso setor financeiro através do fone (41) 3323-8900 ou no e-mail: financeiro@seha.com.br.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento após o prazo estabelecido no caput da presente cláusula será acrescido da multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso, mais juros de mora de 0,066% ao dia.

**Parágrafo Segundo:** Esclarece o Sindicato Patronal, que a taxa de custeio das negociações coletivas de trabalho tem a finalidade de sustentar a representatividade desta entidade perante os órgãos públicos, tanto na esfera administrativa quanto judicial, para defesa dos interesses da categoria.

**Parágrafo Terceiro:** Além disso, também tem a finalidade de sustentar a determinação do estatuto (artigo 2º) na prestação de assistência necessária aos membros integrantes desta categoria, realizando cursos, congressos e eventos, bem como a assessoria jurídica necessária.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL LABORAL**

As empresas descontarão de cada empregado, a título de contribuição negocial, conforme decisão e determinação da respectiva assembleia do sindicato obreiro, o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), dividido em duas parcelas de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) cada, que deverão ser descontados de todos os empregados abrangidos por este instrumento, sendo a primeira na folha de pagamento do mês de julho e a segunda parcela, na folha de agosto/2023. Assegurado o direito de oposição pelos empregados não associados, a ser formalizada individualmente ao sindicato, no prazo de até 20 (vinte) dias úteis contados do registro da CCT.

**Parágrafo Único** - O recolhimento das importâncias descontadas dos empregados em julho de 2023, deverão ser efetuados até o dia 05/08/2023, e a parcela descontada em agosto de 2023, deverá ser efetuado até o dia 05/09/2023. Deverá a empresa remeter ao Sindicato beneficiário a

relação de empregados e valores recolhidos. Aplica-se o contido na cláusula 41ª. em caso de descumprimento.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA PENAL**

Estipula-se multa de 50% (cinquenta por cento) do 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 convenientes. Tal penalidade é devida por instrumento normativo descumprido.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MUNICIPIO DE APLICAÇÃO DA CCT**

Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/Pr, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

E, por estarem assim justos e contratados, e para que possam integrar os contratos de trabalho dos componentes das classes e categorias abrangidas, assinam o presente instrumento os representantes das entidades sindicais, profissional e patronal.

}

**JONEL CHEDE FILHO**

Presidente

**SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA**

**JOSE ADEMIR PETRI**

Presidente

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ENTRE COMISSOES PATRONAL E LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINARIA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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