

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002785/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/07/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR046247/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.014160/2016-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/07/2016

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 DE CURITIBA, CNPJ n. 75.157.529/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO JACOB MEHL;

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 2016 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **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, Leitaria, Café, Sorveterias, Casa de Chá, e Empresas que comercializam Alimentação Preparada 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**

Fixa-se como garantia mínima o seguinte piso salarial para categoria pela presente convenção coletiva a partir de 1º de maio 2016 o valor de R\$ 1.131,25 (um mil, cento e trinta e um reais e vinte e cinco centavos) ou R\$ 5,14 (cinco reais e quatorze centavos) por hora laborada em horário normal.

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

A partir de 1º maio de 2016, os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho serão, corrigidos em 9,83% (Nove vírgulas oitenta e três por cento), incidentes sobre os salários devidos em 1º de maio de 2015, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados admitidos após 01/05/2015, os salários serão corrigidos de forma proporcional, nos termos da seguinte tabela conforme data de admissão e índices:

Mês	% Reajuste	Mês	% Reajuste
Maio/2015	9,830%	Novembro/2015	4,9149%
Junho/2015	9,0107%	Dezembro/2015	4,0958%
Julho/2015	8,1916%	Janeiro/2016	3,2766%
Agosto/2015	7,37224%	Fevereiro/2016	2,4574%
Setembro/2015	6,5532%	Março/2016	1,6383%
Outubro/2015	5,7341%	Abril/2016	0,81916%

**PARÁGRAFO SEGUNDO: ADICIONAL POR QUALIFICAÇÃO:** O empregado que apresentar certificado de conclusão de curso realizado pelo sindicato dos empregados através do IPPA (Instituto Profissionalizante Paraná Aliança) ou pelo sindicato patronal, assegura-se o adicional de 2% (dois por cento) não cumulativos sobre o seu salário base, desde que o certificado seja referendado pelos dois sindicatos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para ter direito ao adicional mencionado no parágrafo anterior, o empregado deverá comprovar a entrega do certificado de conclusão do curso mediante recibo, ou qualquer outro meio que a comprove.

**PARÁGRAFO QUARTO DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças salariais dos meses de maio, junho e de férias concedidas nesse período, em decorrência da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, devem ser pagas até o dia 15 do mês de agosto de 2016, sem a incidência de correção monetária.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALARIOS

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 foi informado aos trabalhadores por meio de edital publicado no jornal Bem Paraná, edição do dia 08 de julho de 2016, página 17.

### **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 - CALCULO 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.

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - ALIMENTAÇÃO E ASSISTENCIA MEDICA**

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.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

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

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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
00 ano	30 dias
01 anos	33 dias
02 anos	36 dias
03 anos	39 dias
04 anos	42 dias
05 anos	45 dias
06 anos	48 dias
07 anos	51 dias
08 anos	54 dias
09 anos	57 dias
10 anos	60 dias
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias
14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos	90 dias

**PARAGRAFO ÚNICO** A empresa deverá fazer 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 ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ESTABILIDADE PRE APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, e que contêm 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - FOLGAS SEMANAIS**

Descanso semanal remunerado dos empregados deverá recair em pelo menos um domingo por mês.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 ocasiona 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 VIGÉSIMA NONA - AUSENCIAS 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 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 - FERIAS 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.

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

**PARAGRAFO ÚNICO:** 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 TERCEIRA - 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, devendo constar o horário de realização da consulta.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

A contribuição das empresas, a ser recolhida em favor do SINDICATO DE HOTÉIS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA, é de R\$ 87,00 (Oitenta e Sete Reais) por empregado, sendo a contribuição mínima por empresa de R\$ 261,00 (Duzentos e Sessenta e Um 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 25 de maio de 2016, através de guias próprias encaminhadas pelo sindicato ou por depósito bancário; eventuais dúvidas poderão ser retiradas com o setor financeiro através do fone (41) 3323 8900.

**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 este Sindicato, que a taxa de reversão 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, sendo facultativa para as empresas não filiadas.

**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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 ÚNICO:** 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MUNICÍPIOS DE APLICAÇÃO

Estão obrigados ao cumprimento da presente convenção coletiva de trabalho as empresas, os empregados, as entidades sindicais pactuantes, nos municípios de CURITIBA, ALMIRANTE TAMANDARÉ, ARAUCÁRIA, BALSANOVA, BOCAIÚVA DO SUL, CAMPINA GRANDE DO SUL, CAMPO MAGRO, CAMPO LARGO, COLOMBO, CONTENDA, FAZENDA RIO GRANDE, ITAPERUÇU, LAPA, MANDIRITUBA, PIRAQUARA, PINHAIS, QUATRO BARRAS, QUITANDINHA, RIO BRANCO DO SUL e SÃO JOSÉ DOS PINHAIS.



## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CLAUSULA PENAL**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção fica instituída multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria, que reverterá em favor da parte prejudicada, sejam os empregados, sejam as entidades sindicais signatárias, sendo a multa por empregado e por cláusula infringida.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

**LUIS ALBERTO DOS SANTOS  
PRESIDENTE**

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

**JOAO JACOB MEHL  
PRESIDENTE**

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

## **ANEXOS ANEXO I - TERMO DE AJUSTE DA CONVENÇÃO COLETIVA**

[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>.