

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS004391/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/11/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064643/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.202789/2023-99  
DATA DO PROTOCOLO: 21/11/2023

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

SINDICATO DA HOTEL, REST, BARES, PARQUES, MUSEUS E SIMIL. DA REGIAO DAS HORTENSIAS - SINDTUR SERRA GAUCHA, CNPJ n. 90.615.337/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDIOMAR PORTAL DE SOUZA e por seu Procurador, Sr(a). ALESSANDRO DE OLIVEIRA;

E

SINDICATO TRABALHADORES NO COM. HOTELEIROS I GRAMADO, CNPJ n. 90.615.162/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RODRIGO DE OLIVEIRA CALLAIS e por seu Procurador, Sr(a). LUIZ LUZIMAR CORREA MIRAPALHETE;

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 novembro de 2023 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados no Comércio Hotelero e Similares (Restaurantes, Churrascarias, Pizzarias, Cafés Coloniais, Lancherias, Bares)**, com abrangência territorial em **Gramado/RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados abrangidos pelo presente acordo ficam assegurados os seguintes salários normativos:

1. **Salário normativo de ingresso** no valor de **R\$ 1.457,75 (mil quatrocentos e cinquenta e sete reais e setenta e cinco centavos)** na vigência do **contrato de experiência**, que deverá ser de no máximo noventa (90) dias.
2. **Salário normativo mínimo** para após o **término do contrato de experiência** no valor de **R\$ 1.715,00 (mil setecentos e quinze reais)**. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS - PAGAMENTOS

O pagamento dos salários se dará até o quinto dia do mês, ressalvada a hipótese que tal dia recaia em sábado, domingo ou feriado, ocasião em que o pagamento dos salários poderá se dar até o primeiro dia útil subsequente com expediente bancário.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - VARIAÇÃO SALARIAL**

As empresas concederão aos empregados admitidos até 01 de novembro de 2022, uma variação salarial para efeito da revisão de dissídio coletivo no percentual de 5,14% (cinco vírgula quatorze por cento), a incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior.

1. Os empregados admitidos após 01 de novembro de 2022 e até 31 de outubro de 2023 terão seus salários reajustados proporcionalmente, observados os percentuais estabelecidos na tabela abaixo incidentes sobre o salário de admissão:

Novembro/2022 - 5,14%	Maio/2023 - 0,60%
Dezembro/2022 - 3,74%	Junho/2023 - 0,23%
Janeiro/2023 - 3,03%	Julho/2023 - 0,34%
Fevereiro/2023 - 2,56%	Agosto/2023 - 0,43%
Março/2023 - 1,78%	Setembro/2023 - 0,23%
Abril/2023 - 1,13%	Outubro/2023 - 0,12%

2. Em hipótese alguma, poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, em razão do resultado da variação proporcional supra. Da mesma forma não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

3. Os salários dos empregados vinculados às empresas pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01 de novembro de 2023.

### **CLÁUSULA SEXTA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISADO**

Com a concessão das variações mencionadas acima, fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda legislação aplicável de 01 de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023, incluindo todos os diplomas legais pertinentes a política salarial do aludido período aplicável até o mês de novembro de 2021, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos formará base para eventual procedimento revisional coletivo futuro.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS**

As variações até agora previstas serão praticadas nos prazos estabelecidos nas cláusulas terceira e quinta da presente Convenção Coletiva de Trabalho e quaisquer aumentos concedidos entre 1º de novembro de 2022 e 31 de outubro de 2023, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos, de vez que os percentuais de aumento ora concedidos incorporam todos os aumentos salariais espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados de 01 de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de novembro de 2023.

### **CLÁUSULA OITAVA - PROIBIÇÃO DE VINCULAÇÃO DO SALÁRIO NORMATIVO**

O salário normativo mínimo e o salário normativo de ingresso não serão considerados salário profissional ou substitutivo do salário mínimo legal para qualquer efeito.

## **CLÁUSULA NONA - RECIBOS DE PAGAMENTO**

As empresas deverão fornecer a todos os seus empregados cópias dos recibos de pagamentos por estes assinados, em papel timbrado ou com identificação da empresa, com discriminação das quantias pagas, descontos efetuados e importâncias recolhidas ao FGTS.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - TAXA DE SERVIÇO**

As empresas que cobrarem taxa de serviço de seus clientes incidente sobre o valor das despesas, deverão repassar os valores efetivamente recebidos aos seus empregados, facultado o desconto de 20% para as empresas inscritas em regime de tributação especial e de 33% para as demais empresas, distribuindo o saldo de forma igualitária em relação a todos os empregados da empresa, mediante pagamento mensal, observadas as demais condições estabelecidas nos itens abaixo.

1. Não constituem base de cálculo do rateio estabelecido na presente cláusula, as eventuais gorjetas concedidas espontaneamente e por liberalidade pelo cliente, e que não seja cobrada na forma estabelecida no *caput* da cláusula, que serão reguladas nos itens 7, 8 e 9 abaixo.
2. O valor a ser distribuído entre os empregados da empresa acordantes observará a proporcionalidade da jornada de trabalho contratada, tendo por base o divisor de 220.
3. O montante a ser rateado a título de taxa de serviço, considerará somente os valores efetivamente faturados a este título, não havendo rateio da taxa de serviço em relação a cortesias e descontos concedidos aos clientes usuários, assim como em caso de permutas com fins publicitários e de divulgação da empresa, ou mesmo em caso de recusa de pagamento da taxa por parte do usuário do serviço.
4. O valor a ser distribuído entre os trabalhadores observará o número de dias trabalhados no mês, descontadas as faltas injustificadas e incluídos os dias destinados ao repouso remunerado.
5. O trabalhador perderá o direito à percepção do valor relativo à sua quota da taxa de serviço caso falte injustificadamente ao trabalho por mais de 3 dias no período de arrecadação.
6. A taxa de serviço será distribuída entre os funcionários da empresa, não se estendendo, portanto, a trabalhadores com vínculo de estágio ou prestadores de serviço.
7. Em caso de pagamento de gorjeta diretamente pelo cliente ao empregado, as partes estabelecem que esta é de titularidade exclusiva do mesmo, não sendo objeto de rateio entre os demais trabalhadores.
8. Para a finalidade de integração ao salário dos valores percebidos pelo empregado a título de gorjeta paga diretamente pelo cliente, o empregado deverá declarar o valor percebido a tal título, restando desde logo autorizado o desconto no salário do trabalhador, na folha de pagamento do mês correspondente, do percentual estabelecido no *caput* da presente cláusula.
9. A inexistência de declaração de valores percebidos a título de gorjeta paga espontaneamente pelo cliente corresponde ao reconhecimento do não recebimento de qualquer importância a tal título.
10. Os valores recebidos pelos empregados a título de taxa de serviço, cobradas espontaneamente ou pagas diretamente pelo cliente ao trabalhador não integrarão a base de cálculo para o pagamento das seguintes parcelas: aviso prévio indenizado, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, a teor da Sumula nº 354 do TST.

11. As empresas que optarem pela distribuição da taxa de serviço na forma estabelecida no presente instrumento deverão comunicar formalmente o sindicato dos trabalhadores tal opção para que seja possível à entidade fiscalizar a correta distribuição dos valores arrecadados.

12. As condições estabelecidas em acordos coletivos prevalecem sobre as previstas no presente instrumento.

13. As empresas que optarem por não realizar a distribuição igualitária dos valores arrecadados estão obrigadas a efetuar Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, a fim de instituir a forma de rateio do referido valor, bem como os percentuais de descontos facultados para custeio dos encargos sociais e trabalhistas.

14. A empresa que deixar de cumprir com as determinações constantes no item anterior estará sujeita a notificação, com prazo de 60 (sessenta) dias para regularização, sem qualquer ônus. Caso a empresa notificada não atenda a notificação no prazo avençado estará sujeita a aplicação de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor arrecadado, multa que incidirá em dobro no caso de arrecadação sem o devido repasse aos trabalhadores.

15. A apuração de eventuais diferenças do valor devido ao trabalhador a título de taxa de serviço não implica na incidência da multa estabelecida no item anterior.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO PELO TRABALHO PARA EMPRESAS DE MESMO GRUPO ECONÔMICO**

O empregador que exigir trabalho do mesmo empregado em benefício de outra empresa do mesmo grupo econômico ou entre filiais e integrante da categoria patronal pagará ao trabalhador que estiver em tal condição e enquanto tal situação perdurar, gratificação mensal equivalente a 40% (quarenta por cento) do piso da categoria.

1. A referida cláusula abrange todos os trabalhadores com exceção daqueles que trabalhem em atividades administrativas.

#### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - TRIÊNIO**

As empresas concederão aos seus empregados admitidos a partir de 01 de novembro de 2021, um adicional por tempo de serviço (triênio) no percentual de 3% (três por cento) para cada três anos ininterruptos de serviço prestado na mesma empresa a incidir sobre o salário-base do trabalhador a partir do mês em que completar três anos de serviço.

1. O adicional por tempo de serviço estabelecido no *caput* da presente cláusula é limitado ao percentual máximo de 9% (nove por cento).

2. Aos trabalhadores admitidos antes de 01 de novembro de 2021, ou seja, na vigência dos instrumentos coletivos que estabeleciam o pagamento acumulado de anuênio e quinquênio, serão observadas as regras de transição abaixo:

2.1. Os percentuais de adicional pagos a título de anuênio e quinquênio, independentemente do número de anuênios e quinquênios já percebidos, ficam assegurados aos trabalhadores que já implementaram as condições até então estabelecidas, passando, a partir de 1 de novembro de 2021 (inclusive) a contar o prazo para que os trabalhadores façam jus ao benefício na forma estabelecida no *caput* da presente cláusula, deixando, destarte, de fazer jus a novos anuênios e quinquênios.

2.2. Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de novembro de 2015 (inclusive) estarão sujeitos ao limite estabelecido no item 1 da cláusula, que levará em consideração, também, as parcelas de anuênio e quinquênio pagas por força dos instrumentos coletivos anteriormente vigentes.

2.3. Os trabalhadores admitidos até 31 de outubro de 2015 se sujeitarão às regras de transição estabelecidas na presente cláusula, mas não estarão sujeitos ao limite de que trata o item 1 acima.

2.4. Aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de novembro de 2020 e que ainda não implementaram condições para recebimento de qualquer prêmio por tempo de serviço, se sujeitam às regras de transição, observada a limitação de que trata o 1 desta cláusula, mas terão considerada como termo inicial para o prazo do triênio, a correspondente data de admissão e não o dia 1 de novembro de 2021.

### **Exemplos de Aplicação das Regras de Transição:**

#### **Item 2.2**

Admissão: 01/06/2006

Recebe atualmente:

15% - Anuênio

3% - Quinquênio

O trabalhador mantém os 15% de anuênio e 3% de quinquênio e passa a contar, a partir de 1/11/2021 prazo para passar a receber triênios, sem limitação de triênios, ou seja, em 1/11/2024, passa a receber, além dos 15% de anuênio e 3% de quinquênio, mais 3% de triênio.

#### **Item 2.3**

##### Exemplo 1

Admissão: 01/06/2016

Recebe atualmente:

5% - Anuênio

1% - Quinquênio

O trabalhador mantém os 5% de anuênio e 1% de quinquênio e passa a contar, a partir de 1/11/2021 prazo para passar a receber triênios. Quando completar o prazo de 3 anos para receber o primeiro triênio, em 1/11/2024, recebe o triênio e a partir de então deixa de implementar condições para receber novos triênios em face da aplicação da limitação de que trata o item 1.

##### Exemplo 2

Admissão: 01/06/2017

Recebe atualmente:

4% - Anuênio

O trabalhador mantém os 4% de anuênio e passa a contar, a partir de 1/11/2021 prazo para passar a receber triênios. Quando completar o prazo de 3 anos para receber o primeiro triênio, em 1/11/2024, recebe mais 3%. Quando completar o prazo de mais 3 anos para implementar condições para receber o segundo triênio, recebe mais 2% apenas em face da aplicação da limitação de que trata o item 1 e deixa de implementar condições para receber novos triênios.

#### **Item 2.4**

Admissão 01/06/2021

Não recebe anuênio ou quinquênio atualmente

O trabalhador passa a contar, da data da sua admissão, o prazo para receber triênios. Quando completar 3 anos de empresa, recebe 3%; quando completar 6 anos, passa a receber 6%; quando completar 9 anos, passa a receber 9%. A partir dos 9% não mais implementa condições para receber novos triênios em face da limitação de que trata o item 1.

## **OUTROS ADICIONAIS**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

Aos empregados que exerçam a função de caixa, é devido um adicional mensal de 10% (dez por cento) sobre o salário base contratual.

1. Em face da concessão do presente adicional é autorizado o desconto do empregado quando houver diferença no caixa.
2. Ficam dispensadas do pagamento do adicional de quebra de caixa as empresas que optarem por não descontar diferenças dos salários dos trabalhadores.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO**

A alimentação fornecida pelas empresas a seus empregados *in natura* ou através de cartões (refeição/alimentação), de forma gratuita ou parcialmente subsidiada, não corresponde a salário ou remuneração do empregado para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária, ou do FGTS, e nem se configurando como rendimento tributável do empregado.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

As partes ajustam a possibilidade de substituição do vale-transporte pelo pagamento de ajuda de deslocamento a ser paga em dinheiro ou mesmo através de cartão de abastecimento ou convênio de abastecimento.

1. O valor a ser alcançado pelo empregador deverá observar o limite estritamente necessário para o deslocamento do trabalhador no trajeto de casa para o trabalho e para o retorno, ou o valor equivalente ao do deslocamento através de transporte coletivo público.
2. É lícito o desconto do percentual de até 6% do salário-base do trabalhador para custear parte das despesas com o deslocamento.
3. As partes estabelecem que o valor alcançado a tal título possui natureza indenizatória, não integrando a remuneração do trabalhador para qualquer efeito legal e tampouco integrando o salário de contribuição para os fins previdenciários.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AJUDA DE CUSTO PARA MATERIAL ESCOLAR**

As empresas pagarão a seus empregados estudantes, ou a (um) filho cursando o 1º grau, até o final do mês de Janeiro de 2024, uma ajuda de custo para material escolar no valor de R\$ 135,77 (cento e trinta e cinco reais e setenta e sete centavos), devendo o beneficiário comprovar a frequência de no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) no ano letivo anterior e a matrícula do ano letivo em curso sem que tal ajuda integre para qualquer fim o salário do empregado beneficiado, limitando-se sempre a um benefício por empregado, nos termos da previsão do disposto na alínea "t" do inciso "V", do § 9º, do art. 28, da Lei 9528, de 10 de dezembro de 1997, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal de 1988.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO SALÁRIO EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

Quando o trabalhador sofrer acidente de trabalho e o valor do benefício pago pelo INSS for inferior ao salário contratual pago pelo empregador, este deverá complementar o benefício previdenciário até o limite do salário contratual.

1. A complementação estabelecida no *caput* é paga a título indenizatório, não integrando o salário do trabalhador para qualquer fim e está limitada a um período máximo de 60 dias.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas pagarão aos dependentes legais de empregados que venham a falecer na vigência desta Convenção vítimas de acidente de trabalho, um auxílio funeral em valor equivalente a 01 (um) salário normativo da categoria, previsto neste instrumento.

1. As empresas que mantiveram seguro de vida para seus empregados em valor igual ou superior ao do auxílio estipulado nesta cláusula, ficam dispensadas do seu pagamento, correndo por sua conta, porém, o pagamento do pecúlio mínimo ou seu prêmio.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

Será pago pelos empregadores aos seus empregados, a título de auxílio creche, o valor de R\$ 122,19 (cento e vinte e dois reais e dezenove centavos) para cada trabalhador que tiver filho(s), em idade compreendida pelo período entre o término da licença maternidade e até 4 (quatro) anos e 11 (onze) meses, não sendo cumulável este benefício, caso o empregado a ser beneficiado, tenha mais de um filho nesta idade, sendo que esse benefício é limitado a uma cota para cada trabalhador.

1. As empresas poderão manter convênio com creches públicas ou particulares para matrícula e frequência de 01 (um) filho do empregado, na idade delimitada no *caput* desta cláusula, independentemente do número de filhos que tenha o empregado, caso em que o empregador arcará com as despesas de mensalidade.

2. Os auxílios previstos no *caput* e no item 1 desta cláusula não são cumuláveis, sendo que o próprio empregado deverá optar pela modalidade de auxílio creche, quando a empresa mantiver convênio com creches públicas ou particulares.

3. Quando forem empregados do mesmo empregador pai e mãe de filho na idade delimitada no *caput* desta cláusula, apenas um deles receberá o auxílio previsto neste instrumento.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas pagarão aos trabalhadores graduados nos cursos de Administração, Tecnólogo em Turismo, Hotelaria, Tecnólogo em Hotelaria, Tecnólogo em Gestão de Eventos, Turismo e Gastronomia, desde que devidamente reconhecidos pelo MEC, abono de qualificação equivalente a 12,5% (doze vírgula cinco por cento) incidentes sobre o piso da categoria.

1. O pagamento do abono estabelecido no *caput* da presente cláusula não é devido para os trabalhadores exercentes de cargo de confiança na forma estabelecida no inciso II, do art. 62 da CLT, não sendo devido, também, para os trabalhadores de empresas com quadro de cargos e salários organizado, ainda que sob a forma de regulamento de empresa.

2. O abono em questão não possui natureza salarial, não integrando, portanto, o salário do trabalhador para qualquer fim.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido aquele, o menor salário na função, excluídas as vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CTPS - ANOTAÇÕES**

As empresas não poderão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados os dias de ausência ao trabalho por doença, ou os respectivos atestados médicos, salvo disposição legal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CTPS - MULTA PELA RETENÇÃO**

Em caso de retenção da CTPS do empregado, quando da extinção do contrato de trabalho, por período superior a 2 (dois) dias, devidamente comprovada, pagará o empregador multa equivalente a um salário base do trabalhador prejudicado e em favor deste (empregado), sem prejuízo de outras sanções previstas na legislação.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPROVANTE DE QUITAÇÃO**

As empresas, bem como os empregados ficam obrigados a apresentar, no momento das homologações das rescisões de contrato, comprovantes de quitação das respectivas contribuições de custeio dos procedimentos coletivos dos últimos 5 (cinco) anos, sob pena de não ser realizada a homologação, sem prejuízo das demais cominações estabelecidas nesta convenção.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO RESCISÃO DE CONTRATO**

A rescisão do contrato firmada por empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço, só será válida quando realizada com a assistência do respectivo sindicato.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÕES - PAGAMENTO**

O pagamento das verbas rescisórias, deverá ser efetuado dentro dos prazos legais, sob pena de multa de um salário base do empregado.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO**



O empregado despedido sem justa causa, quando obtiver novo emprego, fica desobrigado de cumprir o restante do período de aviso prévio, sem prejuízo do salário correspondente aos dias trabalhados e demais direitos rescisórios.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE**

As empresas que demitirem empregados por justa causa deverão fornecer ao trabalhador, comunicação por escrito da falta grave cometida, sob pena de presumir-se injusta a despedida.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

As Empresas poderão adotar Contrato de Trabalho por Prazo Determinado para atendimento aos serviços de natureza transitória, realização de eventos ou de atividades empresariais que justifiquem a temporalidade, maior demanda, em especial em picos sazonais, assim entendidos os períodos de alta temporada, feriados e outros, não se caracterizando tal prática em vínculo empregatício permanente.

1. Fica garantida a faculdade e/ou o direito da instituição do contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da CLT, por parte das empresas alcançadas pela representação sindical econômica conveniente, na conformidade do estabelecido pela legislação, qual seja a Lei n.º 9.601/98; o Decreto n.º 2.490/98; Portaria n.º 207/98 e, ainda, as condições abaixo estabelecidas:

1.1. A CTPS deverá ser anotada normalmente, contendo as datas de início e de término do contrato.

1.2. Poderá ser contratada entre as partes, remuneração de trabalho por dia, sendo que o valor estabelecido será ajustado pelas partes e de acordo com valores praticados no mercado, não tendo qualquer vinculação com o salário eventualmente pago para a mesma função na mesma empresa nos contratos por prazo indeterminado.

1.3. Fica assegurada aos empregados do contrato por prazo determinado a estabilidade provisória da empregada gestante, do dirigente sindical, inclusive suplente, do empregado integrante da CIPA e ao empregado acidentado, extinguindo-se, porém, tal estabilidade, ao término da vigência do contrato.

1.4. O contrato de trabalho por prazo determinado poderá ser prorrogado quantas vezes as partes desejarem, desde que não ultrapasse o limite de 2 (dois) anos.

1.5. Quando as partes decidirem rescindir o contrato por prazo determinado antes do seu término, à parte que der causa indenizará a outra parte com uma multa equivalente à metade do que falta para o seu efetivo encerramento, conforme legislação em vigor.

1.6. Em caso de rescisão antecipada do contrato a termo, por parte do empregador, será devido o pagamento de indenização compensatória de 40% sobre o FGTS depositado.

1.7. O empregado dessa nova modalidade também terá direito à percepção do 13º salário, na fração de 1/12 avos por mês trabalhado, bem como férias, estas obedecendo às mesmas regras contidas na CLT. Serão, ainda, respeitadas as demais condições de trabalho estabelecidas na presente convenção para a categoria profissional.

1.8. O pagamento das verbas rescisórias do contrato previsto na presente cláusula, deverá ser realizado no prazo máximo de até 24 (vinte e quatro) horas, a contar do último dia trabalhado, inclusive, no caso de rescisão antecipada do contrato, sob pena de aplicação da multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO INTERMITENTE**

Ao trabalhador contratado para a execução de trabalho na modalidade de contrato intermitente é assegurado o salário normativo mínimo de que trata a presente convenção coletiva, observada a proporcionalidade do salário/hora tendo por base o divisor 220.

1. É lícito o pagamento de salário/hora superior ao trabalhador contratado na modalidade de contrato intermitente em relação aos demais trabalhadores exercentes da mesma função, não sendo assegurados a estes, sob qualquer hipótese, equiparação salarial com o trabalhador contratado na modalidade intermitente.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas apenas reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos que sejam ratificados e visados por médicos das respectivas empresas, exceção feita àqueles fornecidos por profissionais que prestem assistência ao Sindicato Profissional, mesmo que tais serviços sejam prestados através de convênios com a Previdência Social.

1. O prazo para a apresentação de atestado médico pelo trabalhador é de 48 horas contados do início da incapacidade.

2. O descumprimento do prazo estabelecido no item anterior autoriza o empregador a reconhecer como injustificada a falta ao trabalho.

### **ESTABILIDADE GERAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica garantida a estabilidade provisória à empregada gestante desde a concepção até 5 (cinco) meses após o parto.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE DOS SINDICALISTAS**

Fica estabelecido um limite de 15 (quinze) dias por ano, para o trabalhador pertencente à diretoria do sindicato profissional participar de congressos, cursos e reuniões quando estiver em representação da categoria profissional, sem ônus para o sindicato de classe e o próprio diretor.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA PRÉ-APOSENTADORIA**

As empresas não poderão dispensar seus empregados, salvo nos casos de dispensa por justa causa, desde que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa, durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço integral.

1. A garantia provisória de emprego se extingue na data em que o trabalhador completar o tempo de serviço integral, independentemente da tramitação administrativa e do deferimento do benefício junto à Autarquia Previdenciária.

2. É facultado ao empregador, a qualquer tempo, solicitar ao empregado a contagem de tempo para aquisição de aposentadoria.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE 180 DIAS - ADESÃO AO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ**

Por ser socialmente desejável, o Sindicato da Categoria Profissional recomenda, enfaticamente, às empresas tributadas com base no Lucro Real, representadas neste instrumento, e estas se comprometem a envidar todos os esforços neste sentido, para promoverem a sua adesão ao PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ, previsto na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, publicada no DOU de 10.09.2008, relativa à prorrogação da licença maternidade por mais 60 (sessenta dias), mediante a concessão de incentivo fiscal

1. O Sindicato Profissional compromete-se a colocar-se à disposição das empresas interessas em fazer a opção pela prorrogação, para orientá-las e auxiliá-las neste sentido.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CHEQUES**

Fica vedado à empresa proceder ao desconto no salário do trabalhador o valor relativo a cheques de clientes devolvidos pela rede bancária, desde que não tenham sido recebidos em contrariedade às normas da empresa, cuja ciência lhe tenha sido dada por escrito.

1. Havendo desvio de mercadorias por parte de clientes é vedado à empresa descontar o valor correspondente do salário do trabalhador, salvo se houver negligência ou conivência do empregado.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS - ADICIONAL**

O serviço extraordinário será remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas extraordinárias diárias e com o adicional de 100% (cem por cento) para as demais, ressalvada a possibilidade de compensação extraordinária da jornada de trabalho, previsto neste instrumento.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO - JORNADA DE TRABALHO**

Ratificados os horários adotados pelas empresas como de duração normal de trabalho, as empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho, inclusive nas atividades

insalubres, independentemente da autorização a que se refere o art. 60 da CLT, de modo que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso ou diminuição de horas em um dia forem compensados pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo 18 (dezoito) meses, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, assegurando o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do artigo 61 da CLT.

1. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário base mensal do empregado.

2. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas com o adicional de lei e na forma do § 3º, do art. 59 da CLT

3. No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.

4. Para efeitos da compensação extraordinária nesta cláusula acordada, não poderão os empregados laborar mais de 02 (duas) horas diárias além da jornada normal de trabalho, ou mais de 10 (dez) horas de trabalho diárias, assegurando-se, em qualquer hipótese, o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

5. Para a implantação da compensação da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, as empresas deverão implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.

6. O excesso de horas não compensadas no período de 18 (dezoito) meses previsto no *caput* da presente cláusula será pago na folha de pagamento do mês subsequente ao do fechamento, acrescido do adicional legal, autorizado o pagamento fracionado, nas duas folhas de pagamento subsequentes ao mês do fechamento caso superem o montante de 50 (cinquenta) horas.

7. As horas eventualmente dispensadas para posterior compensação, se não compensadas dentro do prazo de 18 (dezoito) meses previsto no *caput*, não serão objeto de compensação futura, não havendo que se falar em desconto de tais horas para qualquer efeito, devendo as mesmas ser zeradas.

8. Na hipótese de despedida por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.

9. Fica excluída da previsão de compensação da jornada por banco de horas, o trabalho prestado pelos empregados em feriados, devendo, nesses casos, ser observado o estipulado no item 3 da cláusula denominada "DOMINGOS E FERIADOS - ADICIONAL".

10. É facultado o lançamento a crédito do empregador (débito do empregado) no sistema de Banco de Horas, da folga eventualmente concedida ao empregado durante a semana quando o trabalhador gozar a folga no domingo, sem prejuízo do estabelecido no item 1 da cláusula denominada "DOMINGOS E FERIADOS - ADICIONAL".

11. A presente compensação extraordinária da jornada de trabalho não acarretará prejuízos aos empregados no décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

12. A adoção concomitante do regime de compensação semanal e do regime de banco de horas não descaracteriza ou torna nulo qualquer dos regimes de compensação.

13. Fica autorizado o labor em jornada extraordinária com fundamento no disposto no art. 61 da CLT além dos limites do regime de compensação semanal ou mesmo do regime de banco de horas, sem que tal hipótese implique em descaracterização de qualquer dos regimes de compensação.

14. As horas extras laboradas com fundamento no disposto no item anterior e por aplicação do disposto no art. 61 da CLT não podem ser objeto de compensação, e devem ser pagas observado o disposto na cláusula denominada "HORAS EXTRAS - ADICIONAL".

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALOS**

O intervalo entre um turno e outro durante a mesma jornada deverá respeitar os seguintes lapsos temporais:

1. Mínimo de 30 (trinta) minutos até o máximo de 02 (duas) horas, sem a necessidade de acordo individual com o empregado.
2. Mínimo de 1 (uma) hora até o máximo de 4 (quatro) horas sem a necessidade de acordo individual e acima de quatro horas com a necessidade de acordo individual entre o empregado e a empresa.
3. A empresa deverá fazer opção pela adoção de uma das sistemáticas de concessão de intervalo previstas acima, opção esta que pode ser diferente para cada setor da empresa.
4. O intervalo intrajornada para descanso e alimentação dos empregados deverá ser concedido, observando os seguintes limites:
  - 4.1. Em jornada de trabalho acima de 4 (quatro) horas e até 06 (seis) horas diárias contínuas, o intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos, deverá ser concedido no interregno compreendido a partir da 01 (uma) hora do início da jornada, até o limite de 01 (uma) hora antes do final da jornada.
  - 4.2. Em jornada de trabalho superior a 06 (seis) horas contínuas, o intervalo intrajornada de no mínimo 30 minutos, deverá ser concedido no interregno compreendido a partir de 01 (uma) hora e 20 (vinte) minutos do início da jornada, até o limite de 05 (cinco) horas e 20 (vinte) minutos de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INTERVALO INTERJORNADAS - ART. 66 DA CLT**

Fica autorizada a redução do intervalo interjornada de que trata o art. 66 da CLT para o mínimo de 9 horas em até duas oportunidades por semana, consecutivas ou não.

1. Na hipótese de redução estabelecida no item anterior, deverá ser acrescido ao próximo intervalo interjornada gozado o tempo faltante para completar o intervalo de onze horas não gozado na oportunidade anterior, ou nos dois intervalos interjornada subsequentes quando a redução se der de forma consecutiva.

### **DESCANSO SEMANAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOMINGOS E FERIADOS - ADICIONAL**

Em decorrência da sazonalidade turística da região abrangida por essa categoria econômica considera-se domingos como dia útil para fins de trabalho pela categoria profissional, tanto para homens como para mulheres.

1. Ainda que domingo seja dia útil, as empresas deverão conceder aos seus empregados (homens e mulheres) a folga semanal remunerada em domingos, pelo menos um domingo por mês para descanso, sob pena de pagamento das horas trabalhadas nesses dias com adicional de 100%. Na semana que o empregado gozar da folga semanal em domingo, não terá direito de gozar de outra folga na mesma semana.
2. O trabalho prestado em feriados, inclusive quando recair em domingos, será remunerado com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal, ou compensado por duas folgas, a serem usufruídas em conjunto ou separadas, até 180 (cento e oitenta) dias contados a partir do feriado trabalhado.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO PONTO**

Fica autorizada a pré-assinalação do intervalo para repouso e alimentação, na forma estabelecida no § 2º, do art. 74 da CLT.

1. As empresas poderão utilizar qualquer dos sistemas de ponto eletrônico estabelecidos no art. 75 da Portaria 671/2021, podendo, ainda, se valer de meios de controle de jornada manual ou mecânico.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS - ACOMPANHAMENTO DE FILHO EM CONSULTA MÉDICA**

Durante a vigência da presente convenção, as empresas deverão abonar até duas faltas por ano de seus empregados em caso de acompanhamento de filho de até 6 anos em consulta médica ou internação hospitalar, comprovando o fato em até 48 (quarenta e oito) horas, através de documento emitido pelo médico ou pelo hospital.

1. O exercício do direito estabelecido no *caput* da cláusula está limitado a apenas um dos responsáveis, ou seja, ou a mãe ou o pai da criança.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRABALHADOR FOLGUISTA**

O trabalhador folguista, assim considerado como aquele cujo horário de trabalho é estabelecido em escala de turnos de revezamento para viabilizar a concessão do repouso semanal remunerado para os demais trabalhadores, poderá ser contratado para laborar em jornada diária de oito horas e semanal de quarenta e quatro horas, autorizada, ainda, a adoção de regime de compensação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RODÍZIO SEMANAL**

As empresas poderão promover rodízio semanal de turnos de trabalho nos horários de seus empregados, respeitada a carga horária semanal contratada e as disposições constantes do item Intervalos para Descanso.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CURSOS E REUNIÕES**

A realização de cursos não gratuitos e reuniões de comparecimento obrigatório deverão ocorrer durante a jornada de trabalho. Caso sejam realizados fora da jornada normal de trabalho, deverão ser remunerados como trabalho extraordinário ou compensadas com folga.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

As férias dos empregados, a critério do empregador, poderão ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias e nenhum deles pode ser inferior a 5 (cinco) dias.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA - ADOÇÃO**

A empregada que adotar criança entre 0 (zero) e 06 (seis) meses de idade, será concedido 90 (noventa) dias de licença, remunerada na forma da lei.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA**

As empresas ficam obrigadas a fornecer os equipamentos de proteção e segurança aprovados pelo órgão competente do Ministério do Trabalho aos seus empregados, de acordo com a lei vigente, ficando aqueles obrigados ao uso efetivo do EPI. Fornecerão, ainda, gratuitamente a seus empregados, uniformes e seus acessórios quando exigidos seu uso obrigatório em serviço.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EPI'S E UNIFORMES - USO, MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO**

Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receberem, e a indenizar as empresas por extravio ou dano.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas descontarão mensalmente, de cada empregado da categoria, incluindo-se o parcial, teletrabalho e intermitente, associado ou beneficiado pela presente convenção, respeitando a liberdade sindical, sem período determinado para oposição, que deve ser feita única e exclusivamente na sede do Sindicato Profissional, por conta e risco deste e deliberação da Assembleia do mesmo, o valor de R\$ 41,25 (quarenta e um reais e vinte e cinco centavos).

1. As referidas importâncias deverão ser recolhidas em guia especial ao Sindicato Profissional, até o dia 12 (doze) do mês subsequente ao desconto. A guia de recolhimento deverá estar acompanhada obrigatoriamente de uma relação nominal de todos os funcionários da empresa, na qual conste o nome do empregado, a data de admissão, salário base, salário reajustado e a importância descontada de cada empregado.
2. O desconto e o não recolhimento das importâncias antes referidas, nas datas aprazadas acarretará às empresas multa de 2% (dois por cento), acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês, além da incidência de correção monetária.
3. Para o caso dos contratos por prazo determinado e contrato intermitente, o valor da contribuição deverá ser proporcional à jornada contratada, considerado como teto o valor de R\$ 41,25 de contribuição para jornada de 220 horas mensais, assegurado um valor mínimo de contribuição de R\$ 20,00 (vinte reais).

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL EM FAVOR DO SINDICATO ECONÔMICO**

As empresas abrangidas pelo presente instrumento recolherão aos cofres do Sindicato Patronal conveniente duas parcelas a serem satisfeitas a título de contribuição negocial com vencimento nos dias 30 de novembro de 2023 e até o dia 30 de maio de 2024.

1. O valor de cada uma das parcelas será de R\$ 42,12 (quarenta e dois reais e doze centavos) por empregado, observado o montante mínimo de contribuição de R\$ 375,69 (trezentos e setenta e cinco reais e sessenta e nove centavos) e o valor máximo de R\$ 7.708,18 (sete mil, setecentos e oito reais e oito centavos), por parcela.

2. O valor mínimo é devido também pelas empresas que não possuem empregados.

3. O não recolhimento nos prazos previstos importará em multa de 2% (dois por cento) acrescida de juros de 1% (um por cento) e correção monetária, bem como a respectiva cobrança judicial dos valores, com a incidência dos ônus relativos às custas judiciais e honorários advocatícios fixados em 20% sobre o valor da dívida.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DO CUMPRIMENTO**

O Sindicato Econômico obriga-se a proceder ao depósito dos termos da presente Convenção Coletiva do Trabalho no órgão Regional do Ministério do Trabalho.

1. Deste depósito o Sindicato Econômico dará inequívoca ciência ao Sindicato Profissional e fará a necessária publicidade.

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMINAÇÃO**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as eventuais infrações terão cominações legais com previsão específica.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO**

Em caso de descumprimento das cláusulas 3ª, 5ª ou 11ª, o empregador pagará, em favor do empregado prejudicado, multa equivalente a 1 (um) salário base do trabalhador.

1. A multa estabelecida na presente cláusula não é cumulativa e sua incidência está limitada a uma única oportunidade na vigência da convenção coletiva.

#### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - REVISÃO DAS CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA**

As partes comprometem-se a celebrar termo aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho, observada a data-base da categoria no ano de 2024 para o fim de revisar as cláusulas de natureza econômica constantes do presente instrumento.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**



As empresas veicularão em seus quadros de avisos, comunicados e esclarecimentos fornecidos pelo Sindicato Profissional, devendo ditos comunicados e esclarecimentos serem aprovados, previamente, pela direção da empresa e veiculados em até 48 (quarenta e oito) horas após sua aprovação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DATA BASE**

Os convenentes deliberam no sentido de manter sem qualquer alteração a data base das categorias envolvidas na presente Convenção Coletiva de trabalho que se situa em 1º de novembro.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXIGIBILIDADE DE CLÁUSULAS PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO**

Fica convencionado que as cláusulas constantes da presente convenção só serão exigidas a partir da ciência inequívoca prevista no item INÍCIO DE CUMPRIMENTO.

1. As partes reconhecem que a presente negociação foi realizada sob a luz da Lei nº 13.467/2017, constituindo-se o seu resultado no princípio de concessões recíprocas e equivalentes.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIVERGÊNCIAS**

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção deverão ser resolvidas em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa, com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte poderá recorrer à Justiça do trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORMA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instruída com os editais e atas de Assembleias Gerais, é formalizada em 03 (três) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DATA E ASSINATURAS**

Gramado/RS, 1 de novembro de 2023

}

**CLAUDIOMAR PORTAL DE SOUZA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DA HOTEL, REST, BARES, PARQUES, MUSEUS E SIMIL. DA REGIAO DAS HORTENSIAS - SINDTUR**  
**SERRA GAUCHA**

**ALESSANDRO DE OLIVEIRA  
PROCURADOR  
SINDICATO DA HOTEL, REST, BARES, PARQUES, MUSEUS E SIMIL. DA REGIAO DAS HORTENSIAS - SINDTUR  
SERRA GAUCHA**

**RODRIGO DE OLIVEIRA CALLAIS  
PRESIDENTE  
SINDICATO TRABALHADORES N. COM. HOTELEIROS I GRAMADO**

**LUIZ LUZIMAR CORREA MIRAPALHETE  
PROCURADOR  
SINDICATO TRABALHADORES N. COM. HOTELEIROS I GRAMADO**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA SINDICATO LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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