

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000998/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/05/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021179/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.160694/2022-11  
DATA DO PROTOCOLO: 12/05/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE UMUARAMA - PR, CNPJ n. 80.902.422/0001-91, neste ato representado(a) por seu e TAIYO EXPRESS PRATOS ORIENTAIS LTDA, CNPJ n. 06.151.035/0001-08, neste ato representado(a) por seu celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE:**  
As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA:** O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Hotéis, Restaurantes, Bares, Motéis, Hospedarias, Casas de Cômodos, Churrascaria, Lanchonetes, Café, Sorveterias, Casa de Chá, Buffet, Pizzarias, Alimentação Preparada e Similares, Empregados em Empresas de Turismo, Empregados em Institutos de Beleza e Cabeleiros de Senhoras, Empregados em Empresas de Conservação de Elevadores, Empregados em Boites, Casas de Diversões Bailarinas, e Dançarinas, Oficiais Barbeiros (Inclusive Aprendizes, ajudantes, Manicures, Pedicures, Empregados em Salões, de Cabeleiros Para Homens), Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis em Condomínios, e em Condomínios de Edifícios, Residenciais, Comerciais e Mistos, Lustradores de Calçados Empregados de Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas (Igrejas, Creches, Asilos, Orfanatos, Casas de Menores, Etc), Empregados em Lavanderias e Similares**, com abrangência territorial em Umuarama/PR.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS:** Fica assegurado a partir de **01 de Maio de 2022**, aos Empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, os seguintes Pisos Salariais mínimos:

Operador de Caixa	1.875,53
Cozinheiro(a)chapeiro(a)	1.750,66
Garçom, Garçonete	1.729,45
Funções não mencionadas	1.704,71

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para empregados com até 90 (noventa) dias de serviço **R\$ 1.415,00 (um mil quatrocentos e quinze reais)**.

#### Reajustes/Correções Salariais

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários devidos em maio de 2021, já reajustados pelo acordo coletivo de trabalho anterior, serão reajustados em 1º de Maio de 2022 com a aplicação do percentual de **12,2% (doze virgula dois por cento)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelos empregadores desde maio de 2021. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade. O reajuste salarial deverá ser pago na folha de pagamento do mês de maio 2022.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso o salário mínimo Regional ultrapasse os pisos salariais dos empregados, fica garantido como piso, o piso do empregado, acrescido de 12% (doze por cento). Que deverá ser aplicado em 30 (trinta dias), ou seja, 1º de junho de cada ano, caso não tenha sido negociado novo Acordo Coletivo de

Trabalho.

## **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

**CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO AO NÃO ALFABETIZADO:** O pagamento de salário ao empregado não alfabetizado deverá ser efetuado somente em dinheiro e na presença de 02 (duas) testemunhas.

**CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS DOMINGOS E FERIADOS:** É devida a remuneração em dobro do trabalho realizado nos feriados fixados em Lei Federal, Estadual e Municipal, inclusive aqueles que recaiam nos domingos, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado, também serão considerados feriados os dias de carnaval e de Finados, caso a empresa não remunere em dobro as mesmas deverão conceder 02 dias consecutivos no decorrer da semana. O descanso semanal remunerado deverá ser 01 (um) domingo por mês para os empregados sexo masculino e 02 (dois) domingos para empregadas do sexo feminino.

**CLÁUSULA SÉTIMA - CÓPIA DE RECIBOS DE PAGAMENTO:** O empregador fica obrigado a fornecer aos empregados, comprovantes de pagamento ou contracheques, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados.

**CLÁUSULA OITAVA – AMAMENTAÇÃO:** Fica garantida as mulheres, no período de amamentação, o recebimento dos salários, sem prestação dos serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos § 1º e § 2º do artigo 389 da CLT.

**CLÁUSULA NONA - MULTAS POR ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO:** Fica estabelecida multa de 20% (vinte por cento) sobre o saldo de salário, na hipótese de atraso no pagamento deste em até 30 (trinta) dias, e de 30% (trinta por cento) por mês quando for superior a 30 (trinta) dias.

**CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIOS SUBSTITUIÇÃO:** Ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado substituído na função, sem considerar vantagens pessoais.

### **Remuneração DSR**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CÁLCULO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:** Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605 de 05/01/49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

### **Descontos Salariais**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DESCONTOS:** Os cheques ou cartões de crédito devolvidos a qualquer título não poderá ser descontado dos empregados, desde que cumpridas às normas escritas pela empresa e de expresso conhecimento do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados que atuarem em funções de caixas, recepcionistas, tesoureiros e outros que manipulem valores da empresa, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo de diferenças apuradas em quebra de caixa. Os 10% (dez por cento) é somente para desconto quando faltar no caixa superior aos 10%, será descontado o que ultrapassar, caso não haja a quebra não será remunerado.

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

#### **13º Salário**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANTECIPAÇÕES DO 13º SALÁRIO:** Haverá adiantamento do 13º salário, para os empregados, sendo que a primeira parcela será até o dia 20 de novembro de cada ano, e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro.

#### **Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS:** As horas extras serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) exceto domingos e feriados, que serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O trabalho realizado em dia de repouso semanal, aí incluídos os feriados, quando não compensados na mesma semana, serão remunerados em dobro.

## Adicional de Tempo de Serviço

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ANUÊNIO:** Sobre os salários já corrigidos, todo o empregado terá direito à 3% (três por cento), mensalmente a título de anuênio, por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, que deverá ser pago discriminadamente na folha de pagamento a partir da data de aniversário de sua admissão junto ao empregador, limitada a 15% (quinze por cento), ressalvando aqueles que já recebam percentual superior ao acima estipulado.

## Adicional Noturno

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO:** À hora noturna terá adicional de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal, e será considerada para efeito desta cláusula a hora trabalhada das 22h00min até o término da jornada, exceto para o turno que inicia as 05h00.

## Auxílio Alimentação

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – REFEIÇÃO:** Fica garantido para aos empregados da empresa caso comercialize alimentos preparados, o direito a uma refeição, acompanhada de um suco.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TICKET ALIMENTAÇÃO/CESTA BÁSICA:** Os empregados mensalistas, inclusive no período de férias, ausência por auxílio-doença, auxílio acidentário, licença maternidade, receberão gratuitamente a título de alimentação, no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), mensalmente, podendo tal benefício ser substituído por ticket refeição, quando solicitado pelo empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O benefício acima descrito não caracteriza salário “in natura”, não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, devendo o empregador, para tanto, proceder à respectiva inscrição no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso o empregador forneça refeição gratuita diariamente, o empregador ficará isento desta cláusula.

## Auxílio Transporte

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXILIO TRANSPORTE:** Caso o Empregador tenha empregados trabalhando em turno que coincida com horários que não tenha transporte coletivo, o empregador fica obrigado a fornecer ao empregado, auxílio transporte no valor de R\$15,00(quinze) reais por dia em que ocorrer tal situação ao funcionário.

## Auxílio Creche

**CLÁUSULA VIGÉSIMA – CRECHES:** O empregador propiciará ou manterá convênios pelo sistema de reembolso com creches para a guarda e assistência dos filhos de seus empregados até o final do período letivo em que a criança completar 6 (seis) anos de idade, de acordo com o inciso XXV do art. 7º da CF/88. Seguro de Vida.

## Outros Auxílios

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BEM ESTAR SOCIAL:** Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos empregados e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Conforme definido ficou estabelecido a contratação do plano OURO com as seguintes condições:

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARC	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.

APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA TELEORIENTAÇÃO - ALÔ SAÚDE	-	-	Assistência realizada por profissionais enfermeiros por WhatsApp ou plataforma similar, para teleorientação a pacientes com ou sem sintomas.
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência “personal fitness” ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	
MORTE ACIDENTAL – MA	R\$ 5.000,00	Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.	
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.	
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.	
<b>ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARC</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R\$ 1.000,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
<b>COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.	

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificados, bem como demais informações do benefício estarão disponíveis pelo portal, que deverá ser acessado pelo endereço: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal).

O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, estará disponível no acesso de cada empregador pelo portal.

Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de R\$ 22,45 (vinte e dois reais e quarenta e cinco centavos) por empregado. O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados.

O Empregador deverá efetuar o pagamento, através de boleto bancário enviado previamente pela Administradora por e-mail, até o dia 10 do mês subsequente à inclusão do empregado para exercício do benefício.

Eventuais alterações na tabela contratada bem como reajuste do benefício, quando houver, serão válidas a partir no mês subsequente ao registro de novo instrumento coletivo ou por termo aditivo a esta CCT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** I – O Empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no próprio mês do envio destes dados.

II - Para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

III – Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e vigência do benefício.

**PARÁGRAFO QUARTO:** I - Para garantia das coberturas e assistências contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para a garantia do benefício.

II - No caso de trabalhadores afastados antes do início do Bem-Estar Social, o Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades.

III - No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

IV - Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que o Empregador deverá informar a demissão no prazo correto.

V - O presente benefício, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

VI - Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora contratada, o mesmo estará disponível no Portal do Cliente.

**PARÁGRAFO QUINTO:** I - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício.

II - Após a quitação de todas as pendências, o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência.

III - Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização.

IV - Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta o empregador da quitação de pagamento (s) pendente (s).

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os empregadores que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: sethosuu@gmail.com, cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O empregador deverá ler e dar seu aceite ao Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente no ato da contratação ou da recontração deste benefício. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

II - Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos, devendo ainda este valor ser multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

**PARÁGRAFO NONO - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD):** Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de empregados e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em CCT, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.

Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na CCT, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

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

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATOS DE TRABALHO:** Todo o acordo individual ou coletivo que altere condições de trabalho (art. 9º da CLT), inclusive horário e função, somente terá validade se realizado com a assistência da entidade profissional, nos termos do artigo 468 da CLT.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** O contrato de experiência somente terá validade se celebrado com a data de início datilografada ou digitada e assinatura do empregado sobreposta a referida data, e anotada a sua celebração na CTPS em 48h00 (quarenta e oito) horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregador entregará ao empregado contratado, cópia do contrato de experiência, mediante recibo, no ato da assinatura.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica Acordado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com prazo de 45 (quarenta e cinco) dias podendo ser prorrogado, por igual período por uma única vez.

**PARÁGRAFO TERCEIRO: CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – READMISSÃO:** Readmitido o empregado na empresa no prazo de 01 (um) ano, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATAÇÃO DE MENORES, APOSENTADOS, COOPERATIVADO E EMPRESA INTERPOSTA:** É proibida a admissão de menores ao trabalho mediante convênio de empresas com

entidades assistenciais, sem a formalização do contrato de trabalho, bem como a contratação de aposentados sem o devido registro ou por meio de cooperativa de trabalho, sob quaisquer hipóteses. Desligamento/Demissão.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES DA CTPS:** O empregador fica obrigado a efetuar o registro dos empregados e devolver a CTPS aos empregados no prazo Máximo de 48h00 (quarenta e oito) horas, e procederem às anotações na Carteira de Trabalho, do salário reajustado e dos percentuais de comissão, quantidade de pontos hoteleiros quando cobrada a taxa de serviço constando ainda às funções efetivamente exercidas pelo empregado quando cumulativas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CÓPIAS DE DOCUMENTOS:** O empregador fornecerá aos seus empregados cópias de todos os documentos por ele assinados.

### **Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUITAÇÕES DE VERBAS RESCISÓRIAS:** Na rescisão contratual fica o empregador obrigado a pagar as verbas rescisórias, fornecer cópia da rescisão e dar baixa na CTPS no prazo legal. Na ausência do pagamento neste prazo, incidirá multa diária de 5% (cinco por cento) do valor devido, exclusivamente sobre as verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nos documentos de aviso prévio e termos de rescisão contratual relativos a empregados com menos de 06 (seis) meses de serviço, que não saibam ler nem escrever, o empregador deverá além de sua impressão digital fazer constar à assinatura de duas testemunhas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Cumprido ou dispensado do cumprimento do aviso prévio no ato da homologação da rescisão de contrato, os empregadores deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao sindicato profissional e pagar as verbas devidas.

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

**PARÁGRAFO QUARTO:** A assistência a homologação de rescisão de contrato pelo sindicato obreiro, só será formalizada quando da apresentação pelo empregador dos seguintes documentos: a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em (cinco) vias; b) Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas; c) Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão com uma via para o sindicato; d) Extrato para fins rescisórios atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato; e) Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, f) Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido; g) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações; h) Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação; i) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; j) Prova bancária de quitação, quando for o caso; k) Chave de Conectividade; l) Cópias da RAIS do período do contrato de trabalho do empregado ou dos últimos cinco anos; m) O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) do empregado; n) Outros documentos estabelecidos por lei, e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego. o) A empresa deverá comunicar por escrito e contra recibo, ao empregado, o local e hora da homologação.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO:** Assegurar-se que os empregados fiquem com o direito nas rescisões de contrato de trabalho por tempo indeterminado, em que não houve opção pelo FGTS, de iniciativa ou imotivadas pelo empregador os recebimentos de 1/12 (um doze avos), por mês de serviço na empresa, mesmo que não complete os doze meses de serviço, desde que não tenha havido o recolhimento pelo Decreto Lei 66.819/70. As rescisões de contrato de trabalho deverão ser obrigatoriamente homologadas pela entidade profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O prazo para assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho, fica reduzido para **06 (seis) meses**.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Havendo cumprimento do aviso prévio, a homologação e pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer até 5 (cinco) dias do término do aviso prévio.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** No caso de ausência do cumprimento do aviso prévio, a homologação e pagamento das verbas rescisórias, deverão ocorrer no prazo de 10 (dez) dias.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**  
**COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DEMISSÃO:** O empregador deverá comunicar por escrito e previamente ao empregado os fatos que motivaram sua despedida por justa causa, sob pena de nulidade da mesma.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MULTA RELATIVA AO SALDO DO FGTS:** A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral, conforme termos da Orientação Jurisprudencial nº 361 do TST, enquanto a mesma estiver em vigência.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESOCUPAÇÕES DO IMÓVEL:** Os empregados que residirem em imóvel do empregador, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, deverá desocupar o imóvel dentro de um prazo máximo de 30 (trinta) dias, após a rescisão.

#### **Aviso Prévio**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO:** Durante o prazo do aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do Contrato, por justa causa do empregador, respondendo este, pelo pagamento do restante do aviso prévio e verbas rescisórias.

#### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO E GARANTIAS:** Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, horário ou qualquer outra alteração sob pena de rescisão imediata do contrato.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O aviso prévio do empregador para dispensa do empregado será por escrito e declarará se deverá ou não ser trabalhado, sob pena de nulidade;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado despedido sem justa causa no caso de obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo o mesmo manifestar por escrito seu interesse.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregador deverá, por ocasião do aviso prévio, esclarecer ao empregado sobre sua opção de redução da jornada de duas horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou dispensa do trabalho nos últimos 07 dias do aviso prévio, de 30 (trinta) dias, acolhendo na oportunidade a preferência do empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** No aviso prévio com cópia para o empregado, o empregador deverá indicar o dia, hora e local onde o empregado deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias, sob pena de não poder alegar a ausência do empregado no prazo legal.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O aviso prévio quando concedido pelo empregador ou reconhecido em Juízo em favor do empregado terá uma variação de 30 a 93 dias, conforme o tempo de serviço na empresa. A proporcionalidade aplica-se apenas em benefício do empregado O aviso prévio superior a 30(trinta) dias, deverá ser indenizado pelo empregador.

<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>	<b>DIAS DE AVISO</b>	<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>	<b>DIAS DE AVISO</b>
00 ano	30	11 anos	63
01 ano	33	12 anos	66
02 anos	36	13 anos	69
03 anos	39	14 anos	72
04 anos	42	15 anos	75
05 anos	45	16 anos	78
06 anos	48	17 anos	81
07 anos	51	18 anos	84
08 anos	54	19 anos	87
09 anos	57	20 anos	90
10 anos	60	21 anos	93



**PARÁGRAFO SEXTO:** O prazo do aviso prévio conta-se excluindo o dia da notificação e incluindo o dia do vencimento, e contagem do período será feita independentemente de o dia seguinte ao da notificação ser útil ou não, bem como do horário em que foi feita a notificação no curso da jornada, nos termos da Portaria nº 04 do MTE, art. 132 do CC; e Súmula n.º 380 do TST.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS:** Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

### **Normas Disciplinares**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – CELULARES:** Fica vedado o uso de celulares particulares dentro do recinto de trabalho e no horário de trabalho, exceto em caso de emergência ou autorizado o uso restrito a autorização da empresa.

**PARAGRAFO UNICO:** Para ser cumprida a cláusula acima, o empregador deverá manter um compartimento com chave ou cadeado para que sejam guardados os aparelhos celulares e os pertences pessoais dos empregados no início da jornada e retirados apenas ao término da jornada de trabalho na empresa, salvo em condições já descritas anteriormente nesta cláusula. Em caso de descumprimento os empregados poderão ser penalizados de acordo com o artigo 482 da CLT.

### **Estabilidade Geral**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DATA-BASE    ESTABILIDADE:** Fica vedada a dispensa de empregado nos 45 (quarenta e cinco) dias que antecedem a data base da categoria, não podendo neste período o empregado ser comunicado da dispensa.

**PARÁGRAFO UNICO:** Fica vedado o comunicado ou dar aviso prévio no período de **15/03 a 30/04**, nos 45 (quarenta e cinco) dias que antecede a data base, não poderá haver nenhuma dispensa caso aja será indenizado com 02 (dois) pisos salariais da categoria, independente de projeção.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS    ESTABILIDADE:** Fica garantida a estabilidade provisória de 45 (quarenta e cinco) dias, após o retorno das férias, estando vedada comunicação de dispensa neste período.

### **Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GESTANTE    ESTABILIDADE:** Fica assegurada a empregada gestante, a estabilidade provisória desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária.

### **Estabilidade Serviço Militar**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SERVIÇO MILITAR E TIRO DE GUERRA    ESTABILIDADE:** Fica assegurada a estabilidade do convocado desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desincorporação, estando vedada comunicação de dispensa neste período.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE DECORRÊNCIA DE AFASTAMENTO:** Fica fixada em 12 (doze) meses, após o seu retorno à empresa, a estabilidade provisória do empregado que sofrer acidente de trabalho, e de 60 (sessenta) dias após o seu retorno à empresa, Estabilidade Acidentados, Doenças e Portadores Doença Profissional.

### **Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA DEFINITIVA – ESTABILIDADE:** Estabilidade Aposentadoria EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA - Ao empregado que contar com no mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho ao mesmo empregador e que, na vigência do contrato de trabalho, comprovar, por escrito, que está em condição de, no máximo em 24 (vinte e quatro) meses para adquirir o direito da

aposentadoria, na hipótese de sua despedida imotivada por iniciativa do empregador, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pagos a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que esteja aposentado, com base no último salário e corrigido pelo mesmo índice de correção do salário da categoria. O direito ao reembolso será assegurado por um período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo ou passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez. Outras estabilidades.

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

### **Duração e Horário**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO:** A jornada de trabalho dos empregados da empresa fica limitada em 44h00(quarenta e quatro) horas semanais, salvo existente jornada legal, contratual ou convencional distinta.

**PARAGRAFO ÚNICO: COMPENSAÇÃO DA JORNADA EXTRA:** Fica assegurado entre as partes empregador e empregado a compensação da jornada extra de trabalho, para os empregados que ultrapassarem a jornada de trabalho, será compensada no prazo de 120 (cento e vinte) dias, caso a empresa não cumpra a compensação no prazo estipulado ou em caso de rescisão contratual as horas em haver serão remuneradas com acréscimo de 70% (setenta por cento).

### **Controle da Jornada**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PONTO ELETRÔNICO:** Sob pena de nulidade, Ponto Eletrônico conforme portaria nº 1.510 de 21/08/2009 MTE, quando instituídos pelo empregador, deverá ser efetivamente marcado e assinado pelos empregados, não se admitindo rasuras nem a participação de empregados da portaria ou departamento de pessoal, que no máximo, fornecerão o documento ao empregado.

### **Faltas**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONOS DE FALTA - AUSENCIAS LEGAIS:** Além das faltas previstas em lei, são consideradas ausências legais remuneradas os dias que o empregado faltar ao serviço nas seguintes ocorrências:

- a)** O empregado que contrair núpcias ou tiver falecido o cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada em sua CTPS como sua dependente econômica, terá direito a faltar até quatro (04) dias;
- b)** Nascimento de filho (a), por até seis (06) dias (Licença Paternidade), nos termos da Lei 13.257/2016.
- c)** Para acompanhar o (a) cônjuge, companheiro (a), pais quando dependentes ou filhos com idade até 14 (quatorze) anos, em caso de internação hospitalar, mediante comprovação, por até (09) nove dias corridos, ressalvando-se que a ausência será para somente um empregado (a) por família.
- d)** Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando, desde que comprovadamente decorrerem da prestação de exames, ENEM, ENAD;

**PARAGRAFO UNICO:** Em todas as ausências acima, não haverá prejuízo do salário e seus reflexos.

## **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO DE ESTUDANTE:** Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho dos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela citada prorrogação.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÕES DE FÉRIAS:** O empregador comunicará aos empregados a data de início das férias por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DAS FÉRIAS:** O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou parciais, deverá ser sempre no dia imediatamente posterior ao domingo, feriado ou descanso semanal remunerado, salvo quando iniciadas no primeiro dia útil do mês. O pagamento das férias e adicionais

deverão ser efetuados 02 (dois) dias antes do início das férias.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias incluindo o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** O empregado que vai entrar em gozo de férias deve receber a respectiva remuneração até dois dias antes do início do descanso. Se o pagamento ocorrer após esse prazo, mesmo que o empregado tenha usufruído do descanso será devido o pagamento em dobro do valor das férias, inclusive o terço constitucional.

### **Remuneração de Férias**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS:** Na cessação do contrato de trabalho, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais à base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias, a qual será sempre acrescida com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do Art. 144 da CLT.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – ASSENTOS:** Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho, para que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimento a clientes.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SEGURANÇAS DO EMPREGADO:** Equipamentos de Segurança LIMPEZA EXTERNA - Os (as) empregados (as) não poderão ser incumbidos da limpeza externa das janelas e fachadas, exceto das existentes do andar térreo e daquelas que possam ser alcançadas através de dispositivos apropriados, sem necessidade de andaimes ou escadas.

#### **Uniforme**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – UNIFORMES:** O empregador fica obrigado a fornecer uniformes gratuitamente, quando exigido o seu uso.

#### **CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CIPAS - SUPLENTES - GARANTIA DE EMPREGO:** Nos termos do Enunciado da Súmula nº. 339 e Precedente Normativo nº. 52, ambos do Tribunal Superior do Trabalho, o suplente da CIPA goza de garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea "a", do ADCT da Constituição da República de 1988. Exames Médicos.

#### **Exames Médicos**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS:** Os exames médicos realizados quando da admissão e outros momentos determinados por Lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS:** Fica convencionado que os atestados médicos passados por médicos e dentistas de Clínicas e psicólogo, terão validade para justificar e abonar faltas por motivo de enfermidade perante os empregadores.

#### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES OU PARTURIENTES:** Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

#### **Primeiros Socorros**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ESTOJOS PARA PRIMEIROS SOCORROS:** O empregador manterá no local de serviço, estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

## Relações Sindicais

### Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – SINDICALIZAÇÃO:** O empregador facilitará a sindicalização de seus empregados, concedendo intervalo e local para reuniões de esclarecimentos para seus empregados referente a sindicalização.

### Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ACESSOS DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA:** Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso para desempenho de suas funções, vedada à divulgação de matéria política partidária ou ofensiva.

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇAS DIRIGENTES SINDICAL:** O empregador se compromete a conceder licença remunerada aos empregados Dirigentes Sindicais que não estejam licenciados a serviços 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 05 (cinco) dias.

### Garantias a Diretores Sindicais

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - GARANTIAS AO CONSELHO FISCAL E DELEGADO SINDICAL:** O empregador obriga-se a conceder todas as garantias e prerrogativas de dirigente sindical aos membros e suplentes do Conselho fiscal, ao empregado delegado sindical.

### Acesso a Informações da Empresa

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - APRESENTAÇÕES DE DOCUMENTOS:** Fica o empregador obrigado a entregar ao Sindicato dos Empregados, uma via da RAIS – Relação Anual de informações Sociais completa ou qualquer outro documento que venha substituí-lo, no prazo de 30 (trinta dias) após a entrega no Órgão competente, e cópias do Contrato Social e Alterações havidas.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DOS ADMITIDOS E DEMITIDOS:** O empregador entregará, ao sindicato profissional, cópias das relações dos empregados admitidos e demitidos.

### Contribuições Sindicais

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS:** Em atenção ao que preceitua o art. 545 da CLT, o empregador descontará de seus empregados a mensalidade devida à Entidade Sindical, conforme estabelece as fichas de Associado. O desconto será efetuado em folha de pagamento cujo recolhimento deverá ser efetuado pelo empregador até o dia 10 (dez) subsequente ao mês de referência do desconto, sob as penas previstas no art. 600 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO: MENSALIDADE SINDICAL:** Para os Associados mensalistas o valor da mensalidade deve ser descontado sobre o piso salarial de cada associado o percentual de **2% (dois por cento) conforme aprovado em Assembleia no dia 26/03/2022.**

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Para complemento desta CCT tem todo amparo pelo Art. 611 – A. (reforma trabalhista 2017)

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - TAXA CONFEDERATIVA MENSAL:** Conforme estabelece o ART 8º § 4º da CF, fica aprovado em Assembleia realizada no dia 26/03/2022, a autorização para o desconto da taxa confederativa mensal, para custeio do sistema Sindical, no percentual de 2% (dois por cento) sobre o piso de cada função exercida, Os descontos serão efetuados em folha de pagamento cujo recolhimento deverá ser efetuado pelo empregador até o dia 10 (dez) subsequente ao mês de referência do desconto, sob as penas previstas no art. 600 da CLT.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Para complemento desta CCT tem todo amparo pelo Art. 611 – A. (reforma trabalhista 2017)

**PARAGRAFO SEGUNDO: CARTA SE OPONDO AO DESCONTO –** Se o empregado não encaminhar a carta de oposição em 03 (três) vias ao sindicato e o empregador não efetuar o desconto, o empregador assumirá o

ônus passando a ser o devedor.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - TAXA ADMINISTRATIVA MENSAL PELA EMPRESA:** Fica Acordado entre a Empresa e o Sindicato dos Empregados uma taxa administrativa mensal por parte da Empresa no valor de **R\$ 30,00 (trinta reais)** mensais, para o custeio administrativo Sindical, que serão recolhidos em guias fornecidas pelo Sindicato dos Empregados, sendo **o primeiro pagamento no dia 10 de Junho de 2022** e os demais nos meses subsequentes.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS:** As condições de trabalho e salariais mais benéficas estabelecidas em contratos individuais ou Acordos Coletivos de Trabalho prevalecerão sobre aquelas previstas na Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - SUBSTITUTOS PROCESSUAIS:** Fica deferido ao sindicato profissional, poderes para ajuizar Ação de Cumprimento, na qualidade de substituto processual sem que para tanto, necessite de outorga de procuração pelos interessados. Fica aqui autorizado o Sindicato profissional a propor e representar em ações de cumprimento, todos os componentes da categoria, ainda que individual associado ou não, independentemente de procuração.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – FORO:** Fica eleita a Justiça do Trabalho, através de sua Junta de Conciliação e Julgamento ou órgão que a representa, como foro, para dirimir as controvérsias sobre o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, seja de interpretação, seja por descumprimento.

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – MULTA:** Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas, fica o infrator obrigado ao pagamento de multa de 02 (dois) pisos, igual ao maior piso salarial da categoria, por empregado e por cláusula infringida, que reverterá em favor da parte prejudicada, seja o empregado, seja a entidade sindical profissional. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical profissional, independente de outorga ou mandato do empregado.

JESUINO PEREIRA DE OLIVEIRA  
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE UMUARAMA - PR

AMILTON MANABU NAKANO  
Empresário  
TAIYO EXPRESS PRATOS ORIENTAIS LTDA

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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