

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000059/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/01/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR001272/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.000432/2013-59  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/01/2013

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

E

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA, CNPJ n. 75.157.529/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCO ANTONIO DE OLIVEIRA FATUCH;  
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 1º de outubro de 2012 a 30 de setembro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de outubro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica garantido como piso salarial aos empregados das empresas abrangidas por esta

CONVENÇÃO, a partir de 1º de outubro de 2012, o valor de R\$ 798,00 (Setecentos e Noventa e Oito Reais) ou R\$ 3,63 (Três reais e sessenta e três centavos) por hora laborada em horário normal.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º outubro de 2012, os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho serão corrigidos em 7,68% (Sete vírgula sessenta e oito por cento), incidentes sobre os salários devidos em outubro de 2011, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados admitidos após 01/10/2011, os salários serão corrigidos de forma proporcional, nos termos da seguinte tabela conforme data de admissão e índices:

<i>MÊS DE ADMISSÃO</i>	<i>ÍNDICE DE REAJUSTE(%)</i>	<i>MÊS DE ADMISSÃO</i>	<i>ÍNDICE DE REAJUSTE(%)</i>
OUT/11	7,68	ABRIL/12	3,84
NOV/11	7,04	MAIO/12	3,20
DEZ/11	6,40	JUNHO/12	2,56
JAN/12	5,76	JULHO/12	1,92
FEV/12	5,12	AGOSTO/12	1,28
MARÇO/12	4,48	SETEMBRO/12	0,64

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

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

#### **PARÁGRAFO QUARTO: DIFERENÇAS SALARIAIS:**

As diferenças salariais dos meses de outubro, novembro, dezembro e 13º salário de 2012, e férias concedidas nesse período, em decorrência da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho devem ser pagas até o quinto dia útil do mês de fevereiro de 2013, sem a incidência de correção monetária.

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

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

## Pagamento de Salário □ Formas e Prazos

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

### Salário produção ou tarefa

### CLÁUSULA SÉTIMA - TAREFEIRO

Ficam reconhecidas as funções de empregados tarefeiros; que são os que recebem por tarefa ou eventos (almoços, jantares, coquetéis, etc.).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A partir de outubro de 2012, os tarefeiros, conforme as funções abaixo receberão por tarefa /evento os seguintes valores:

a)	Copeiro	R\$ 70,00
b)	Serviços Gerais	R\$ 70,00
c)	Auxiliar de Cozinha	R\$ 80,00
d)	Cozinheiro	R\$ 100,00
e)	Garçom	R\$ 115,00
f)	Porteiro	R\$ 85,00

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A garantia estabelecida no parágrafo anterior, no caso de trabalho fora da região metropolitana de Curitiba será acrescida de 50% (cinquenta por cento); e de 100% (cem por cento) se o trabalho se der a 150 (cento e cinquenta) ou mais quilômetros de CURITIBA;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em todo e qualquer trabalho realizado fora da região metropolitana de Curitiba, o transporte, alimentação e hospedagem, serão custeados pelo empregador;

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica ainda garantido aos empregados tarefeiros o registro de seus contratos de trabalho, podendo sua remuneração ser fixada por tarefa ou evento, nos valores dos parágrafos primeiro e segundo, garantindo-se unicamente, como pagamento mínimo mensal, o valor de 1 (uma) tarefa por mês;

**PARÁGRAFO QUINTO** - Compreendem-se como tarefa os serviços do empregado realizados desde a preparação do salão até o final do evento.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Não se aplicam às disposições desta cláusula aos

garçons não empregados (eventuais/autônomos);

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O trabalho de empregados da empresa contratados na condição não tarefeiros, e laborando sob este regime em eventos poderá ser remunerado pelo empregador nos valores constantes no parágrafo primeiro para as respectivas funções, sendo que nesta hipótese as horas despendidas no evento (considerando-se o interregno do parágrafo quinto), não serão computadas na jornada de trabalho, percebendo o empregado apenas o valor previsto para a tarefa, desde que o mesmo não seja inferior ao valor que seria pago como horas extras.

### **Remuneração DSR**

#### **CLÁUSULA OITAVA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

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

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

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

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

As empresas se obrigam a efetuar o desconto das mensalidades dos associados do Sindicato Profissional, bem como a efetuar o repasse das importâncias descontadas até 05 (cinco) dias após o desconto, sob pena de pagamento de multa conforme o artigo 600 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O prazo para oposição ao desconto será informado aos trabalhadores por meio de comunicado no Jornal do Estado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os minutos que antecedem e sucedem à jornada de trabalho, até o limite de 10 (dez), não serão consideradas como jornada extraordinária; garantindo-se ao empregado igual tolerância. Na hipótese de haver ultrapassado esse limite será considerado para a empregadora como extra a totalidade do tempo que exceder; e o empregado poderá sofrer desconto ou punição;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Mediante acordo coletivo de trabalho, em conformidade com a legislação vigente e com a participação do sindicato profissional, poderão as empresas celebrar acordos objetivando instituição do Banco de Horas. utilizando-se para tanto da minuta aprovada pelos sindicatos convenientes;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas que desejarem implementar o banco de horas, nos termos da minuta aprovada pelas partes, anexa, deverão constituir comissão composta por até três representantes da empresa e de três representantes dos empregados da empresa, por estes eleitos com a fiscalização de um diretor do sindicato dos empregados, incumbindo a esta comissão o trabalho de divulgação e preparação da votação, para aprovação ou não do mencionado banco de horas, sendo que a votação será acompanhada por um diretor do

sindicato dos empregados.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTROLE ELETRÔNICO DA JORNADA DE TRABALHO**

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

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

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

### **Comissões**

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

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

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO E ASSISTÊNCIA MÉDICA**

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

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

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

## **Auxílio Doença/Invalidez**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO ACIDENTADO OU EM AUXÍLIO-DOENÇA**

O empregado que sofrer acidente de trabalho gozará de estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias após o seu retorno ao serviço, salvo benefício mais favorável, estabelecido por lei e assim sendo o prazo de 30 (trinta) dias ficará sem efeito. O empregado que estiver com mais de 90 dias consecutivos em auxílio-doença gozará de estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias após o seu retorno ao serviço.

## **Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Para os empregados que tenham 05 (cinco) anos ou mais de trabalho na mesma empresa, por ocasião da aposentadoria, o empregador pagará ao empregado a título de gratificação 01 (um) piso da categoria, até o 10º (décimo) dia após a concretização da mesma, e não terá natureza salarial nem integrará outras verbas da rescisão.

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

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

## **Desligamento/Demissão**

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

Por ocasião da homologação das rescisões de contrato, as empresas deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao Sindicato Profissional.

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

## Aviso Prévio

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

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

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

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

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



## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GESTANTE**

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

## **Estabilidade Aposentadoria**

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

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

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

### **Descanso Semanal**

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

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

### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA**

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

### **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

- a) 3 (três) dias em caso de falecimento de ascendente, descendente, sogro ou sogra, irmão ou irmã;
- b) 2 (dois) dias no caso de necessidade de internamento de cônjuge ou filho, ou para obtenção de documentos legais;
- c) Os dias de realização de exames do empregado estudante vestibulando, quando comprovarem a prestação destes no horário de trabalho;
- d) até dois abonos para faltas no prazo de 180 dias, ao responsável de criança menor de idade, filho ou tutelado, quando devidamente comprovado por declaração do acompanhamento pelo médico responsável pelo atendimento.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Os empregadores se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço do sindicato profissional, quando participarem de encontros, reuniões, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada pelo sindicato com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, desde que tal licença não seja superior a 15 (quinze) dias por ano, e também, que se houver mais do que 1 (um) dirigente sindical na mesma empresa, a soma de suas licenças não ultrapassem 15 (quinze) dias por ano.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES**

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

condições em que se encontram.

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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

Fica convencionado que os atestados médicos firmados por profissionais credenciados pelo Sindicato Profissional terão a mesma validade que os firmados pela Previdência Social, salvo convênio firmado pela empresa, devendo constar o horário de realização da consulta.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL**

A contribuição das empresas, a ser recolhida em favor do SINDICATO DE HOTÉIS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA, é de R\$ 60,00 (Sessenta Reais) por empregado, sendo a contribuição mínima por empresa de R\$ 180,00 (Cento e Oitenta Reais) para as empresas que possuam de 0 (zero) até 03 (três) empregados, com 10% (dez por cento) de desconto para pagamentos até a data do vencimento. O prazo para o recolhimento desta contribuição é até o dia 22 de outubro de 2012, através de guias próprias encaminhadas pelo sindicato ou por depósito bancário; eventuais dúvidas poderão ser retiradas com o setor financeiro através do fone (41) 3323 8900.

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

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

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

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O documento mencionado no caput da presente cláusula tem a finalidade de manter atualizado o cadastro do empregador, bem como para fins estatísticos

de empregados admitidos e demitidos, o número de homens e mulheres que atuam no mercado de trabalho afim de que a entidade obreira possa informar de forma correta ao IBGE por ocasião das estatísticas perante a entidade.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica mantida a Comissão de conciliação prévia instituída pelos sindicatos laboral e patronal, tendo seu funcionamento de acordo com o regimento interno.

### **Disposições Gerais**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULA PENAL**

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

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

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

Curitiba, 14 de janeiro de 2013

**LUIS ALBERTO DOS SANTOS**

Presidente

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

**MARCO ANTONIO DE OLIVEIRA FATUCH**

Presidente

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

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do

Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .