

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR056078/2017

SINDICATO HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES PALEGRE, CNPJ n. 92.962.919/0001-84, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HENRY STAROSTA CHMELNITSKY;

E

SINDICATO EMPR COM HOT REST BARES SIM EMP ALIM PREP S L, CNPJ n. 92.931.492/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IRAN DA SILVA LOPES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados no comércio hoteleiro, restaurante, bares e similares e em empresas de alimentação preparada**, com abrangência territorial em **São Leopoldo/RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido, como salário normativo, a partir de 01º de maio de 2017 o valor de R\$ 1.180,00 (hum mil cento e oitenta reais), por mês, exceto nos contratos de experiência, que será de R\$ 1.160,00 (hum mil e cento e sessenta reais) aplicados a partir de 01º de maio de 2017 e os demais meses subsequentes da vigência deste acordo.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão aos empregados abrangidos pelo presente acordo, reajuste salarial de 4,0% (quatro por cento) a partir de 1º de maio de 2017, a incidir sobre os salários vigentes em 01º de maio de 2016, que foram fixados por Convenção Coletiva de Trabalho firmada em 7 de junho de 2016 sob o número RS 000999/2016.

O reajuste proporcional incidirá sobre o salário ajustado na contratação, nos seguintes percentuais:

<b>Proporcionalidade</b>	<b>%</b>
Admitidos até 31.05.2016	4,00
Admitidos de 01.06 a 30.06.2016	3,69
Admitidos de 01.07 a 31.07.2016	3,34
Admitidos de 01.08 a 31.08.2016	3,00
Admitidos de 01.09 a 30.09.2016	2,67
Admitidos de 01.10 a 31.10.2016	2,33
Admitidos de 01.11 a 31.11.2016	1,99
Admitidos de 01.12 a 31.12.2016	1,66
Admitidos de 01.01 a 31.01.2017	1,32
Admitidos de 01.02 a 28.02.2017	0,99
Admitidos de 01.03 a 31.03.2017	0,66
Admitidos de 01.04 a 30.04.2017	0,33

§ 1º Os ajustes, ora concedidos, incidirão, tão somente, sobre a parcela salarial até o valor de R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais) e, em relação àqueles empregados que recebem acima deste valor, a parcela excedente poderá ser objeto de negociação entre o empregado e o empregador.

§ 2º O salário resultante do presente acordo será limitado, para o empregado mais novo na empresa, ao valor do salário do empregado mais antigo, exercente de mesmo cargo ou função.

§ 3º Poderão ser compensados todos os aumentos, espontâneos ou coercitivos, concedidos no período revisando, com exceção daqueles decorrentes de término de aprendizagem, promoção, transferência de cargo ou função e equiparação salarial.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIOS**

Ajustam as partes:

A) **COMPROVANTES DE PAGAMENTOS** - os empregadores fornecerão aos empregados, obrigatoriamente, comprovantes de pagamentos de salários, com a discriminação das parcelas pagas, inclusive do recibo de rescisão preenchido e assinado, e cópia do contrato de trabalho quando formalizado por escrito;

B) **DESCONTOS DE CHEQUES** - as empresas não poderão descontar dos salários dos empregados que recebam pagamentos em cheques, valores correspondentes a cheques sem cobertura, errônea ou fraudulentamente emitidos, desde que o empregado tenha recebido o referido documento de acordo com as exigências da empresa, dadas por escrito;

C) **RETENÇÃO** - as empresas não poderão reter indevidamente valores que façam parte da remuneração de seus empregados, decorrentes de trabalho já realizado, sob pena de pagamento dos valores retidos acrescido de 50% (cinquenta por cento);

D) **SUBSTITUIÇÃO** - o substituto fará jus ao salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição, desde que esta seja superior ou igual a 20 (vinte) dias;

E) PAGAMENTO EM JORNADA NOTURNA - para os empregados que trabalhem em horário que tenha término entre 23 horas e 07 horas o empregador se obriga a efetuar o pagamento do salário um dia antes da data do pagamento efetuado para os demais empregados, excetuados os pagamentos feitos mediante crédito em conta bancária do empregado.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO DE BENEFÍCIOS**

Mediante expressa autorização do empregado as empresas poderão efetuar os seguintes descontos nos salários: seguro de vida em grupo, vale-farmácia, fornecimento de cesta de alimentos integral ou parcialmente subsidiada pela empresa, vale-supermercado, tíquetes para refeições, mensalidades de agremiações dos empregados da empresa, serviço médico e odontológico, transporte, cooperativas de consumo e compra de produtos promocionais.

Parágrafo único - O desconto aqui autorizado não poderá exceder de 70% (setenta por cento) do valor do salário do empregado.

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

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - QUINQUÊNIO**

Os integrantes da categoria profissional receberão mensalmente, adicionais de 3,0% (três por cento) sobre o salário contratual, para cada cinco anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

§ 1º Para o cumprimento do disposto nesta cláusula os empregadores que, sob o mesmo título (adicional por tempo de serviço), estiverem pagando valor superior, poderão compensar esse valor com a obrigação instituída nesta cláusula.

§ 2º O adicional fixado, embora constitua parcela integrante da remuneração, deverá ser pago destacadamente, não servindo para compor o salário normativo.

### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam, exclusivamente, as funções de caixa, de forma não eventual, perceberão adicional de 10% (dez por cento) calculado sobre o salário normativo, a título de quebra de caixa, a ser pago mensalmente, ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

## **CLÁUSULA NONA - GORJETAS**

1) As **empresas que NÃO COBRAM GORJETA OU TAXA DE SERVIÇO DOS SEUS CLIENTES** poderão acrescentar aos salários fixos de seus empregados, unicamente para efeitos legais de contribuição ou indenização (gratificações natalinas, férias, FGTS e INSS), a título de estimativa de gorjetas espontâneas, um valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário percebido pelo empregado.

2) As **empresas que COBRAM GORJETA OU TAXA DE SERVIÇO DOS SEUS CLIENTES** poderão reter, do valor correspondente ao cobrado ou do valor espontaneamente concedidos pelo cliente ao empregado, para custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, os seguintes percentuais:

a) 20% para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado (optantes pelo SIMPLES);

b) 33% para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciada.

2.1) Os valores cobrados compulsoriamente dos clientes a título de gorjeta deverão, após a retenção acima, ser distribuído através da folha de pagamento de salários aos empregados, conforme os termos do ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que deverá ser firmado pela empresa e o sindicato dos empregados;

2.2) Caso **O EMPREGADO PERCEBA GORJETA ESPONTANEA em valor superior ao estimado no item 1 supra** poderá apresentar declaração firmada dos respectivos valores recebidos até o dia 20 de cada mês, para possibilitar a retenção por parte da empresa para o custeio dos encargos dos valores recebidos, conforme previsto no item 2, letras a e b.

2.3) Definição: gorjeta espontanea é a importancia concedida pelo consumidor ao empregado sem o conhecimento do empregador.

### **Auxílio Transporte**

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

As empresas fornecerão vale-transporte na forma da lei.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CARTEIRA PROFISSIONAL - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO**

Nas anotações da Carteira de Trabalho do empregado deverá constar a função por ele efetivamente exercida.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

É vedado o ajuste de contrato de experiência com prazo de duração inferior a 15 (quinze) dias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPEDIA COMUNICAÇÃO**

Por ocasião da dispensa, o empregador deverá comunicar ao empregado o dia, a hora e local em que deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias e da Carteira de Trabalho

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES**

Ajustam os Acordantes que a assistência de que trata o artigo 477 da CLT poderá ser realizada pelo Sindicato dos Empregados ou pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT).

§ 1º No ato da homologação o empregador deverá apresentar os seguintes documentos: a) carta de preposto, autorizando a representação da empresa; b) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) em 5 (cinco) vias - (no termo de rescisão deverão constar unicamente as parcelas rescisórias); c) formulário de Seguro Desemprego devidamente preenchido; d) cópia do Aviso Prévio ou do Pedido de Demissão; e) Ficha ou Livro de Registro de Empregados atualizado; f) último recibo de salário; g) GFIP - Guias de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social dos últimos 6 (seis) meses; h) extrato do FGTS atualizado; i) Carteira de Trabalho (CTPS) com todos os registros atualizados; j) demonstrativo do cálculo da remuneração (fixo e variável); l) exame médico demissional; m) GRFC - comprovante do depósito da multa rescisória sobre o saldo do FGTS, em duas vias.

§ 2º Quando realizada na DRT, na data da homologação, o empregador deverá apresentar, além dos documentos referidos no parágrafo anterior, comprovante do recolhimento da contribuição sindical (art. 582 da CLT) e Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho em vigor. Os documentos aqui referidos são aqueles exigidos legislação pertinente até a presente data, podendo a relação vir a ser alterada no curso da vigência deste Acordo.

§ 3º A assistência é condição indispensável para a validade de qualquer pagamento ao empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, em decorrência da rescisão contratual.

§ 4º O pagamento deverá ser efetuado: em moeda corrente, por cheque administrativo, por cheque visado, mediante comprovação de depósito bancário na conta do trabalhador ou por ordem de pagamento.

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

### **Estabilidade Geral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADES**

Os Acordantes estabelecem as seguintes normas em relação aos empregados com garantia de emprego:

A) CIPA - as empresas ficam obrigadas a comunicar ao Sindicato dos Empregados o resultado das eleições realizadas para a CIPA;

B) DELEGADO SINDICAL - nas empresas com 100 (cem) ou mais empregados haverá um Delegado Sindical, eleito sob a coordenação do Sindicato dos Empregados, com garantia de emprego durante todo o mandato e ano subsequente;

C) VÉSPERA DE APOSENTADORIA - os empregados que tenham contrato com duração ininterrupta de cinco anos ou mais com o mesmo empregador, gozarão de estabilidade

durante os doze meses que antecedem ao direito de obtenção de aposentadoria por tempo de serviço ou por idade. A garantia ora assegurada só passará a existir após a comunicação escrita apresentada pelo empregado ao empregador, comprovando a condição aqui estabelecida. Essa comunicação deverá ser feita no curso do contrato, antes da comunicação de dispensa (aviso prévio).

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e com 75% (setenta e cinco por cento) para as que excederem de duas por dia.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO- SÁBADOS E FERIADOS**

Especificamente com vistas ao disposto nos artigos 59 e seu § 2º, 374 e 413, inciso I, todos da CLT, a prorrogação da jornada normal de trabalho, até o máximo de duas horas diárias, não terá qualquer acréscimo salarial, desde que esse tempo excedente seja compensado pela equivalente redução ou supressão do trabalho nos sábados, de modo que a prestação de serviços durante a semana - como tal entendido o somatório das jornadas normais e as respectivas prorrogações - não ultrapasse o limite de 44 horas, ou outro inferior legalmente fixado. A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula restringe-se a adoção do sistema de compensação, o qual, adotado, não poderá ser alterado ou suprimido sem a prévia e expressa concordância dos empregados.

§ 1º Poderão as empresas de acordo com as conveniências de seus serviços, promover a compensação de dias úteis intercalados entre feriados ou entre feriados e dias de repouso, desde que haja concordância expressa de mais de 50% (cinquenta por cento) dos empregados.

§ 2º O regime de compensação estabelecido com base nesta cláusula não significa prorrogação de horário de trabalho para fins do Artigo 60 da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

As empresas ou entidades representadas pelo segundo Acordante poderão adotar a implantação de jornada flexível de trabalho, tanto para empregados homens quanto para mulheres e menores, controlada por "Sistema de Créditos e Débitos de Horas Trabalhadas - Banco de Horas", em que as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou período sejam compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou período. O sistema poderá ser adotado para todos os empregados ou para setor ou setores da empresa.

§ 1º A apuração e liquidação do saldo de horas será feita por trimestre, devendo a periodicidade ser fixada pelo empregador, com prévia comunicação aos empregados. A data de

início e encerramento do trimestre coincidirá com os dias de abertura e fechamento do registro de frequência (cartão, livro ou folha de ponto).

§ 2º No final do trimestre, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva. Se o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto, iniciando-se nova contagem.

§ 3º A jornada de trabalho não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas diárias.

§ 4º Os empregadores que adotarem a jornada flexível ficam obrigados a manter registro de frequência, bem como controle de crédito ou débito de horas, que deverá ser informado ao empregado mensalmente.

§ 5º Na ocorrência de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, no curso do trimestre, será adotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra. Se a iniciativa for do empregado, antes do encerramento do registro de frequência do trimestre, e ele for devedor de horas de trabalho, será descontado o valor correspondente.

§ 6º A faculdade estabelecida nesta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas insalubres, independente da autorização a que refere o artigo 60 (sessenta) da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTÃO PONTO- ASSINALAÇÃO DO INTERVALO**

Para melhor aproveitamento de tempo e lazer dos trabalhadores, as empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, fazendo a assinalação no cartão ponto do horário destinado a tal intervalo, de forma impressa ou por meios mecânicos. As empresas que optarem pela adoção do sistema aqui referido deverão fazer constar no respectivo cartão ponto essa condição.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALOS ENTRE TURNOS - DURAÇÃO**

O intervalo para repouso e refeição entre um turno e outro de trabalho, na mesma jornada, terá duração de uma até quatro horas, conforme fixar o empregador, na forma do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, observado o disposto no parágrafo segundo do mesmo artigo.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO DE REPOUSO E FERIADO - ATRASO**

É devido o pagamento do repouso semanal e do feriado ocorrente na semana ao empregado que, comparecendo com atraso, for admitido no serviço.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO - REGISTROS**

Os cartões ou livros de ponto adotados pelas empresas deverão ser marcados ou assinados pelos próprios empregados, não sendo admitida a participação de outros, sob pena de nulidade.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE ELETRÔNICO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica reconhecido à 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.

§ único - A empresa deverá disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo auferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

Quando as férias forem concedidas nos meses de julho a novembro, as empresas pagarão ao empregado, juntamente com o valor devido a título de férias, 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina, independentemente de requerimento. O presente dispositivo não se aplica na hipótese de concessão de férias coletivas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS - EMPREGADO ESTUDANTE**

É assegurado aos empregados estudantes o abono de faltas em dias de provas em estabelecimentos educacionais devidamente reconhecidos, desde que as faltas não ocorram em dias consecutivos. O empregado só terá direito ao abono se fizer comunicação prévia até 48 horas antes do afastamento. Deverá, ainda, comprovar a participação na prova correspondente até 48 horas após, mediante atestado fornecido pelo estabelecimento educacional. Fica ressalvado o disposto no art. 473, inciso 7º da CLT.

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

#### **Uniforme**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORME**



Os empregadores fornecerão gratuitamente os uniformes sempre que exigirem seu uso, podendo ficar o empregado responsável pela conservação e limpeza e obrigado a devolver o material recebido, no estado em que estiver, quando da substituição ou no caso de ser rescindido o respectivo pacto laboral.

§ único - Em caso de não devolução, a empresa poderá descontar da importância devida na rescisão o valor correspondente ao uniforme

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EXAME MÉDICO OCUPACIONAL**

As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias. As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLOGICOS**

Os empregadores que não tiverem serviço médico e/ou odontológico próprio ou conveniado reconhecerão e aceitarão, para justificar ausências ao trabalho e pagamento de salário doença, os atestados fornecidos pelos profissionais do Sindicato de Empregados, desde que esses profissionais mantenham convênio com o INSS.

Parágrafo único - As empresas aceitarão como justificativa de falta sem, contudo, proceder ao desconto do salário respectivo, os atestados médicos e de internações de filhos de seus empregados com até 6 (seis) anos de idade, até o limite de 10 (dez) dias por ano, não podendo ditas faltas resultar em prejuízo para o trabalhador.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO - PCMSO**

As empresas que, conforme o Quadro I da NR 4, da Portaria 3214/78, estiverem classificadas em grau de risco 1 e 2 e tiverem até 50 (cinquenta) empregados ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO. As empresas com até 20 (vinte) empregados, classificadas em grau de risco 3 ou 4, conforme o Quadro I da NR 4, da Portaria 3214/78, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO.

### **Relações Sindicais**

## **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DIRETORES DO SINDICATO - REQUISIÇÃO**

O Sindicato dos Empregados, quando quiser requisitar diretores, deverá fazê-lo com antecedência de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas. As empresas pagarão aos seus respectivos empregados as horas em que estiverem à disposição do Sindicato dos Empregados, limitado o pagamento ao equivalente a dois dias de remuneração por mês.

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - DIREITO A OPOSIÇÃO**

Os empregadores descontarão de todos os seus empregados, a título de contribuição assistencial, o valor equivalente a 1/30 (um trinta avos) da folha de pagamento de salários, considerando o valor bruto dos meses de SETEMBRO e OUTUBRO de 2017. Fica resguardado aos empregados o direito de oposição prévia, que deverá ser manifestada por escrito e entregue pessoalmente no Sindicato dos Empregados, no horário das 14:00hs às 17:00hs e aos Empregadores, no período de 15 dias a contar da data do registro desta convenção no MTE.

Parágrafo único: O não recolhimento dos valores referidos nas datas aprazadas implicará no pagamento de multa de 5% (cinco por cento), sobre o valor que deveria ter sido recolhido, sem prejuízo de juros e correção monetária a ser paga pela empresa inadimplente em favor do Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - EMPRESAS**

Os empregadores contribuirão para o Sindicato Patronal com valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) das folhas de pagamento dos meses de AGOSTO, SETEMBRO e OUTUBRO de 2017. Os recolhimentos ao sindicato serão efetuados nos dias 29.09.2017, 20.10.2017 e 20.11.2017 respectivamente.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas deverão permitir a utilização de seus quadros de avisos para a afixação de boletins e avisos do Sindicato Profissional, quando solicitado por seu Presidente, desde que não tenham conteúdo político partidário, expressões ofensivas ou de desrespeito a pessoas físicas ou jurídicas e ao regimento da empresa.

### **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NOVAS NEGOCIAÇÕES**

As partes se comprometem a participar de reuniões, a partir de FEVEREIRO de 2017, para discutir novas propostas sobre as condições de trabalho dos empregados abrangidos pelo acordo.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIVERGENCIAS**

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto neste Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIREITOS E DEVERES**

As partes Acordantes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto neste Acordo.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA**

Fica instituída a obrigação de pagamento de multa, em favor do empregado, no caso de descumprimento de qualquer cláusula deste acordo. O valor da multa será equivalente a 5% (cinco por cento) de um salário mínimo por infração cometida.

Parágrafo único - A multa aqui estipulada só será devida após prévia notificação de constituição em mora do empregador, pelo primeiro Acordante.

## Outras Disposições

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CATEGORIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá somente a(s) categoria(s) **dos empregados no comércio de bares, restaurantes e similares.**

HENRY STAROSTA CHMELNITSKY

Presidente

SINDICATO HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES PALEGRE

IRAN DA SILVA LOPES

Presidente

SINDICATO EMPR COM HOT REST BARES SIM EMP ALIM PREP S L