

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001575/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/05/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR028156/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47997.267604/2025-99  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/05/2025

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

SINDICATO DOS HOTEIS E SIMILARES DE GARIBALDI, CNPJ n. 89.751.267/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CATHERINE NICOLAO TEDESCO;

E

FEDERACAO EMPREGADOS COM HOT RESTAUR BAR SIMILAR EST RS , CNPJ n. 97.002.299/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIR UBIRAJARA DA SILVA;

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 março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares**, com abrangência territorial em **Garibaldi/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Aos Empregados admitidos após a data base e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção, fica assegurado um **salário de ingresso para prova**, pelo período máximo de 90 (noventa) dias, de R\$ 1.683,00 (mil, seiscentos e oitenta e três reais) mensais, equivalente a R\$ 7,66 (sete reais e sessenta e seis centavos) por hora, a partir do mês de março de 2025, formando base para eventual procedimento coletivo futuro.

**01.** O salário normativo mínimo previsto acima só se tornará real após o decurso e cumprimento de eventual contrato de experiência que, para o efeito, ficará limitado a prazo máximo de 90 (noventa) dias.

**02.** Passados os primeiros 90 (noventa) dias do contrato de trabalho, fica assegurado aos Empregados um salário **normativo** mínimo de R\$ 1.848,00 (mil, oitocentos e quarenta e oito reais) mensais, equivalente a R\$ 8,40 (oito reais e quarenta centavos) por hora, a partir de 01 de março de 2025, que será devido nos próximos 12 (doze) meses do contrato de trabalho do empregado.

**03.** Para os empregados que possuírem ou vierem a completar, na vigência da presente Convenção Coletiva, 15 meses de trabalho na empresa (90 dias da experiência e 12 meses do salário normativo mínimo), passará a ser devido o salário **normativo** de R\$ 1.892,00 (mil, oitocentos e noventa e dois reais) mensais, equivalente a R\$ 8,60 (oito reais e sessenta centavos) por hora, **formando base para eventual procedimento coletivo futuro**.

**04.** Para efeito de percepção do salário normativo mínimo, os Empregados da Categoria Profissional que à data de sua admissão já contavam com mais de 06 (seis) meses de efetivo exercício de idênticas funções às da nova contratação perceberão diretamente o salário Normativo de R\$ 1.848,00 (mil, oitocentos e quarenta e oito reais) e seus reajustes posteriores, estabelecido no item 02 da presente cláusula, até completarem 12 meses de trabalho na empresa. Caso haja readmissão e o funcionário já tenha trabalhado na empresa por mais de um ano, o salário base

será de R\$ 1.892,00 (mil, oitocentos e noventa e dois reais) mensais, equivalente a R\$ 8,60 (oito reais e sessenta centavos) mensais, e seus reajustes posteriores, conforme item 03 desta cláusula.

**05.** O Salário normativo mínimo e o de ingresso serão aplicados para uma jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

**06.** O salário normativo e de ingresso para prova não poderão, em nenhuma hipótese serem utilizados como salário profissional ou referência para quaisquer outros títulos de Direito do Trabalho como, por exemplo, insalubridade, características e condições da estipulação.

**07.** O não cumprimento dos valores previstos nesta cláusula, acarretará o pagamento de uma multa de 10% (dez por cento) do valor do salário normativo aqui previsto.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL

01. A partir de 01 de março de 2025, as empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de março de 2024, uma variação salarial para efeito da revisão de dissídio coletivo, de 6,00% (seis por cento) a incidir sobre os salários resultantes da Convenção Coletiva anterior, a serem pagos a partir de 01 de março de 2025.

02. Os **Empregados** admitidos entre 01 de março de 2024 e 28 de fevereiro de 2025, terão seus salários alterados pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (01 de março de 2025), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

Admissões em	Percentual de proporcionalidade
Março/2024	6,00 %
Abril/2024	5,50 %
Maió/2024	5,00 %
Junho/2024	4,50 %
Julho/2024	4,00 %
Agosto/2024	3,50 %
Setembro/2024	3,00 %
Outubro/2024	2,50 %
Novembro/2024	2,00 %
Dezembro/2024	1,50 %
Janeiro/2025	1,00 %
Fevereiro/2025	0,50 %

03. Em hipótese alguma resultante da variação proporcional supra poderá o salário do Empregado mais novo no Emprego ultrapassar o salário do Empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daqueles.

04. O salário dos **Empregados** vinculados as **Empresas** pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01 de março de 2025.

05. As variações previstas acima não se estendem as remunerações variáveis percebidas com base em comissões percentuais ou outros critérios variáveis, aplicando-se tão somente à parte fixa do salário misto pelos **Empregados** assim remunerados.

### CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos na cláusula "Variação Salarial" e subitens, praticados a partir de 1º de março de 2025 e na vigência da presente convenção poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

## CLÁUSULA SEXTA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Com a concessão das variações mencionadas na cláusula Variação Salarial fica integralmente cumprida pelas Empresas integrantes da **Categoria Econômica** toda a legislação aplicável de 01 de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025, incluindo todos os diplomas legais pertinentes a qualquer variação salarial do aludido período aplicáveis até o mês de março de 2025, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais previstos na cláusula "Variação Salarial" e subitens formarão base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

## CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES PERÍODO REVISANDO

As variações até agora previstas serão praticadas juntamente com a folha de pagamento do mês de maio de 2025, e quaisquer aumentos concedidos entre 1º de março de 2024 e 28 de fevereiro de 2025, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos, de vez que os percentuais de aumento ora concedidos incorporam todos os reajustes salariais espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados no período revisando, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de março de 2025.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As **Empresas** integrantes da **Categoria Econômica** deverão fornecer aos seus **Empregados**, quando do pagamento da remuneração dos mesmos, envelopes de pagamento com demonstrativo das parcelas pagas e descontadas, devendo ainda constar o número de horas normais e extras trabalhadas, comissões e outros adicionais.

### CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E VERBAS RESCISÓRIAS

Os pagamentos de salários e verbas rescisórias, quando realizadas em sexta-feira ou vésperas de feriados, deverão sê-los em moeda corrente.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA - RECEBIMENTO DE CHEQUES

Não será permitido o desconto nos salários dos empregados que recebam cheques sem cobertura de fundos ou fraudulentamente emitidos, desde que os empregados cumpram integralmente as determinações estabelecidas pelas empresas relativamente ao recebimento de cheques.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO BEM-ESTAR SOCIAL

As empresas que quiserem adotar a escala de folgas mensais com a concessão de uma única folga aos domingos, tanto para os empregados homens quanto para as mulheres, deverão obrigatoriamente fornecerem a todos os seus empregados o benefício Bem-Estar Social previsto nesta cláusula, cumprindo integralmente todas as suas condições.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO:

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

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	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

#### COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00	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.

#### ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
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\$ 1.500,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.

#### COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
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:

I – O Empregador deverá entrar em contato com o Sindicato Patronal, para solicitar as informações necessárias para aderir ao Benefício Bem-Estar Social.

II – Somente as Empresas e Empregados que estiverem em dia com as contribuições com seus respectivos sindicatos é que poderão aderir ao Benefício Bem-Estar Social.

III – Aderindo ao Benefício 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).

IV - 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.

V - Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 26,10 (vinte e seis reais e dez centavos)** por empregado. O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto do mesmo.

VI - 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.

VII - 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.

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:**

I – 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: [sintrahtur@sintrahtur.com.br](mailto:sintrahtur@sintrahtur.com.br), 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:**

I - 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)**

I - Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores 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.

II - 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).

III - 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.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As **Empresas** remunerarão as horas extras efetivamente trabalhadas por seus empregados com o adicional de 50% (cinquenta por cento) naquelas até o número de 02 (duas) diárias, e de 75% (setenta e cinco por cento) nas excedentes, ressalvadas as condições mais benéficas já asseguradas aos trabalhadores.

01. Os Sindicatos convenientes esclarecem que o art. 59 da CLT limita a jornada extraordinária em duas horas diárias. O trabalho além desse limite poderá acarretar multa administrativa, a ser imposta pela fiscalização do Ministério do Trabalho ao empregador, sem prejuízo do pagamento das horas trabalhadas ao empregado.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRIÊNIO

As **Empresas** concederão a seus empregados, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional de 5,00% (cinco por cento) incidentes sobre o salário base percebido pelo empregado, já reajustado nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sob a forma de adicional de tempo de serviço, por triênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador, independente de os períodos serem ininterruptos, limitados a no máximo 3 (três) triênios. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

01. Terá direito a receber o triênio o empregado que, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, tiver completado ou vier a completar 03 (três) anos de trabalho ao mesmo empregador, na forma prevista no caput.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GORJETAS

A gorjeta, doada espontaneamente pelo consumidor ou cobrada como serviço ou adicional na nota de consumo, não constitui receita própria das empresas e será distribuída de forma igualitária a todos os empregados, salvo se houver critérios de rateio diversos definidos em Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre as empresas e o sindicato laboral, que não se oporá, desde que cumpridas as formalidades legais.

1. Do total da gorjeta cobrada como serviço ou adicional na nota de consumo ou entregue espontaneamente pelo consumidor ao empregado, autoriza-se a retenção dos seguintes percentuais, destinada ao custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração, observada a Súmula nº. 354 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

a) 20% para as empresas inscritas no SIMPLES Nacional;

b) 33% para as demais empresas.

2. Caso a empresa cesse a cobrança da gorjeta após o decurso de 12 (doze) meses, deverá incorporar a sua média anual ao salário contratual do empregado, salvo o estabelecido em Acordo Coletivo de Trabalho.

3. Para empresas com mais de 60 (sessenta) empregados será constituída comissão profissional para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, pelo período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

4. Será constituída comissão paritária intersindical, composta de 02 representantes do sindicato laboral e 2 representantes do sindicato patronal, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, pelo período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

5. A gorjeta espontânea, não incluída na nota de consumo e recebida diretamente do consumidor pelo empregado será apurada mediante o preenchimento diário de "nota declaratória", sob a forma de livro ou formulário próprio, devidamente preenchidos e assinados pelo empregado declarante.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

As **Empresas** cujos Empregados não estejam abrangidos por seguro de vida em grupo, benefício **Bem Estar Social**, ou outros benefícios equivalentes em valores iguais ou superiores aos estabelecidos abaixo, no caso de falecimento de um seu empregado pagarão aos dependentes legais do mesmo uma quantia à título de auxílio funeral correspondente a 02 (dois) salários normativos mínimos da categoria profissional previsto no caput da cláusula "Salário Normativo".

01. O valor acima estipulado poderá ser objeto de compensação em eventual reivindicação.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CÓPIA DE CONTRATO DE TRABALHO - CTPS**

Sendo escrito o contrato de trabalho, uma via deverá ser entregue ao empregado, sob pena de presumir-se ser o contrato a prazo indeterminado.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO CONTRATUAL**

As homologações das rescisões de contratos de trabalho da categoria, de empregados que tenham trabalhado 18 ou mais meses consecutivos, deverão obrigatoriamente ser efetuadas junto ao Sindicato da Categoria Profissional.

1. Essa obrigatoriedade somente existirá nas cidades em que o Sindicato da Categoria Profissional possuir a sua sede ou sub-sedes.
2. Para todos os contratos de trabalho e para as demais localidades em que Sindicato da Categoria Profissional não possuir a sua sede ou sub-sedes, a homologações das rescisões de contratos de trabalho é facultada.

### **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - 50 ANOS**

Fica assegurado aos empregados **com contratos de trabalho superiores a 12 (doze) meses e que, no momento da rescisão contratual por iniciativa do empregador e sem justa causa**, contarem com idade superior a 50 (cinquenta) anos, um aviso prévio de no mínimo 50 (cinquenta) dias, garantindo ao trabalhador período maior que 50 (cinquenta) dias somente se resultar da proporcionalidade prevista na Lei 12.506/2011, até o limite de 90 (noventa) dias.

01. Caso o empregado receba o aviso prévio indenizado, será devido todo o período indenização.
02. Caso o aviso prévio seja trabalhado, o empregado receberá indenização de 20 (vinte) dias e trabalhará o período restante.
03. Computam-se períodos de contratos de trabalho anteriores entre o mesmo empregado e empregador, para fins de apuração dos 12 (doze) meses de trabalho referido no caput desta cláusula.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Ocorrerá a dispensa do aviso prévio trabalhado dado pelo empregador, no todo ou em parte, quando e após o empregado houver comprovado já ter obtido novo emprego ou outra atividade expressamente declarada, fazendo o empregado jus ao salário dos dias trabalhados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO - PEDIDO DE DEMISSÃO**

Ocorrerá a dispensa do aviso prévio trabalhado para o empregado que demitir-se do emprego quando e após o empregado comprovar já ter obtido novo emprego ou outra atividade expressamente declarada, mediante o pagamento ao empregador do valor correspondente a metade dos dias faltantes ao término do aviso.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - CONCESSÃO**

O aviso prévio promovido por qualquer das partes deverá ser por escrito, devendo nele constar data de início e término, bem como se o aviso é indenizado ou trabalhado.

01. No aviso prévio promovido por qualquer das partes não poderá haver alteração do horário de trabalho estabelecido no contrato de trabalho ou alteração contratual antes do aviso prévio.

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

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

Fica assegurado para a empregada gestante uma garantia de emprego de 90 (noventa) dias após o retorno às atividades, cumprido o período de licença maternidade, efetuando de conformidade com o que determina a legislação vigente.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTANDO - GARANTIA DE EMPREGO**

Os Empregados que estiverem a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, terão neste período garantia de emprego condicionada a:

01. Tenham uma efetividade mínima de 08 (oito) anos ininterruptos na mesma empresa;
02. Comuniquem o início do período de doze (12) meses, em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa;
03. A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa;
04. A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;
05. O Empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOENÇA - ESTABILIDADE**

Ao empregado acometido por doença devidamente comprovada por documento oficial e permanecer afastado do emprego por mais de quinze (15) dias consecutivos, em gozo de benefício previdenciário, será assegurado, quando de seu retorno ao trabalho por alta definitiva, uma estabilidade funcional pelo prazo de trinta (30) dias contados a partir da mesma data de retorno, sempre respeitando o direito do empregado em renunciar ou transacionar esta concessão.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

As **Empresas**, respeitado o número de horas de trabalho contratual e semanal, poderão, de acordo com as necessidades dos setores das empresas e a seu exclusivo critério, ultrapassar, em determinados setores, ou em toda a empresa, inclusive em ambiente insalubre, a duração diária normal de 08 (oito) horas, até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, ressalvada, quando se tratar de empregada ou empregado menor, a existência de autorização médica, garantido o repouso semanal remunerado de um dia, independente de feriados.

01. A faculdade outorgada às Empresas nesta cláusula restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação, sendo que uma vez estabelecido este regime, não poderão as empresas suprimi-lo sem prévia concordância dos empregados.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALOS

O intervalo entre um turno e outro de trabalho, para todos os **Empregados** poderá ser dilatado, independentemente de acordo escrito entre empregado e empregador, até o máximo de 04 (quatro) horas.

01. É facultado às empresas estabelecer intervalo para alimentação de, no mínimo, 30 (trinta) minutos, desde que a **empresa forneça gratuitamente a refeição ao empregado** em refeitório/restaurante interno ou em local próximo do trabalho, sem que esse intervalo seja computado na jornada de trabalho.

02. Para os contratos vigentes no momento em que firmada esta Convenção Coletiva de Trabalho, caso a empresa deseje adotar o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos, não poderão ampliar a carga horária mensal já contratada, devendo o trabalhador ter seu horário diário reduzido proporcionalmente, afim de adaptar-se à redução do período de intervalo.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A todos os empregados será assegurado o repouso semanal remunerado, através de escala de revezamento previamente organizada, garantindo que o repouso ocorra até o sétimo dia, sendo que aos homens esse repouso recairá aos domingos uma vez por mês e para as mulheres o repouso semanal remunerado recairá aos domingos a cada quinze dias.

1. Quando, excepcionalmente, esse repouso semanal remunerado não vier a ser concedido pelo empregador até o sétimo dia, essas horas trabalhadas em repouso serão pagas com o adicional de 100%. Poderão as partes, nessa mesma situação, optar por compensar as horas trabalhadas em repouso na semana seguinte, caso em que serão concedidas 02 (duas) horas de folga para cada 01 (uma) hora trabalhada. O empregador fica ciente de que esse procedimento deve ser excepcionalmente utilizado.

2. **A empregada mulher terá direito ao repouso semanal remunerado que recaia aos domingos a cada quinze dias.** Na hipótese do empregador precisar do trabalho da mulher em **um dos domingos no mês**, em que deveria ser a folga da trabalhadora, o trabalho realizado nesse dia será remunerado com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o dia trabalhado, sem prejuízo da concessão do repouso semanal remunerado em outro dia da semana.

3. A previsão contida nos itens 01 e 02 acima não são cumulativas.

4. **Somente as empresas que optarem por fornecer o Benefício Bem Estar Social (Cláusula 11ª) a todos os seus empregados poderão conceder apenas uma folga aos domingos por mês, tanto para os trabalhadores homens como para as mulheres. Os interessados deverão contatar os Sindicatos para obter maiores informações.**

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE HORÁRIO

As Empresas abrangidas manterão em qualquer hipótese o controle do horário de trabalho de seus empregados, respeitados os preceitos legais.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS

As **Empresas** abonarão os períodos de ausência de até 02 (duas) horas antes dos exames, dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames, desde que estejam os mesmos matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, excluídos os cursos supletivos, e os exames se realizarem em horário total ou parcialmente conflitante com o seu turno de trabalho.

01. O empregado, para gozar deste benefício, deverá avisar ao empregador com antecedência mínima de setenta e duas (72) horas, obrigado, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FALTA GRAVE - COMUNICAÇÃO**

As **Empresas** ficam obrigadas a comunicar aos seus **Empregados**, por escrito, em caso de desligamento sob a alegação de cometimento de falta grave, o motivo, sob pena de se entender a mesma como inexistente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PIS - DISPENSA PARA RECEBIMENTO**

Os **Empregados**, de acordo com escalas que serão elaboradas pelos empregadores, terão dispensa do trabalho para retirada dos valores que possuem no PIS (Programa de Integração Social) por 01 (um) dia anualmente.

01. Caso o domicílio de cadastramento seja fora da cidade do contrato de trabalho, o empregado deverá diligenciar a alteração para a cidade onde presta serviço.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE**

O tempo despendido no percurso para o local de trabalho ou de retorno deste, na hipótese de fornecimento de transporte por parte da empresa, em hipótese alguma será considerado como de serviço nem integrará a jornada de trabalho dos empregados, que, para valer-se do referido transporte, deverão deslocar-se até os pontos de parada previamente definidos pela empresa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE - TRABALHO NOTURNO**

Quando não houver transporte coletivo regular ao final da jornada de trabalho do Empregado que encerra entre às 23:00 e 05:00 horas da manhã do dia seguinte, as **Empresas** providenciarão transporte do local de trabalho até o ponto de parada de ônibus mais próximo da residência do empregado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM FERIADOS**

Quando houver trabalho em dia de feriado nacional, estadual ou municipal, será assegurado ao trabalhador a folga compensatória em outro dia da mesma semana. Caso essa folga não venha a ser concedida pelo empregador, o empregado terá direito ao pagamento das horas trabalhadas no dia feriado com o adicional de 100%.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS - INÍCIO**

As férias individuais concedidas ao empregado não iniciarão em dois dias que antecede a folga do mesmo, repouso semanal remunerado ou feriados.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS - PAGAMENTO**

O pagamento das férias deverá ser feito em até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo, de conformidade com o que preceitua o artigo 145, da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

As Empresas concederão uma licença-paternidade nos termos do parágrafo 1º, do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para seus empregados, por ocasião do nascimento de filhos seus, de 05 (cinco) dias,

comprovado tal fato em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

As Empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os uniformes, quando exigido seu uso. Os **Empregados** que receberem esses uniformes, por sua vez, obrigam-se ao exclusivo uso em serviço, a sua conservação, e devolução em caso de substituição por novos ou quando da rescisão contratual.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

As **Empresas** reconhecerão validade aos atestados médicos e odontológicos, devidamente preenchidos e emitidos por médicos de convênios firmados entre o Sindicato Profissional e órgãos de assistência médica e previdenciária, além de atestados médicos emitidos por planos de saúde, sendo que estes últimos deverão ser abonados pelo médico da empresa, quando houver.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATENDIMENTO MÉDICO/ODONTOLÓGICO - ABONO FALTA

As Empresas abonarão, na vigência da presente convenção (01 de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026), até 05 (cinco) dias de serviço para o caso de Empregados seus prestarem atendimento médico/odontológico de filhos menores de 10 (dez) anos de idade, comprovando o fato posteriormente, em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FARMÁCIAS - CONVÊNIOS

As empresas que possuírem mais de 10 (dez) **Empregados**, poderão criar um regime de convênios com farmácias, para pagarem os medicamentos adquiridos pelos **Empregados**, descontando o valor pago nas folhas de pagamento relativas ao mês de aquisição, se atingido o limite legal de desconto, nos meses subsequentes até a quitação geral da dívida.

## RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

As Empresas designarão um local acessível aos trabalhadores para que o **Sindicato Profissional** divulgue comunicados e esclarecimentos, devendo ditos comunicados e esclarecimentos serem previamente aprovados pela direção da empresa e por ela afixados no local destinado.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTE SINDICAL - ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO

As empresas possibilitarão o acesso de um dirigente sindical ao local de trabalho para distribuir jornais, panfletos e informe aos empregados, mediante prévio ajuste de horário e local com o empregador.

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS - LICENÇA REMUNERADA

As Empresas abonarão o ponto dos dirigentes sindicais regularmente eleitos e vinculados ao Sindicato Profissional, durante a vigência da presente convenção (01 de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025), por até 40 (quarenta)

horas, ficando limitado ao número de até 03 (três) dirigente por empresa e 15 (quinze) dirigentes na Categoria Profissional convenente.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As Empresas, por conta própria, recolherão aos cofres do Sindicato de Hotéis e Similares de Garibaldi, a título de contribuição de manutenção do sindicato, quatro parcelas nos valores conforme tabela a seguir, com vencimento de cada parcela, respectivamente, nos dias abril, junho, agosto, outubro e dezembro de 2025 e fevereiro de 2026, sob pena de multa de 10% (dez por cento) além de juros legais e correção monetária em caso de descumprimento:

- Empresas que não possuem empregados ou possuem até um empregado: R\$ 66,00 (sessenta e seis reais) em cada parcela;
- Empresas com dois ou mais empregados: R\$ 47,00 (quarenta e sete reais) por empregado em cada parcela.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL PROFISSIONAL

As empresas integrantes da Categoria Econômica, nos termos do inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, combinado com as previsões do caput e parágrafo 4º do art. 462 c/c art. 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, por determinação e autorização em ASSEMBLEIA GERAL DA FEDERAÇÃO, realizada no dia 27 de janeiro de 2025 - Em consonância com o julgamento do Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida pelo (Tema 935), do Supremo Tribunal Federal – STF – “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” - Considerando que foi convocada Assembleia Geral Extraordinária pelo Sindicato Profissional com o específico fim de discutir sobre a Contribuição Negocial Laboral dos(as) trabalhadores(as) da categoria, sendo convocada toda a categoria, a saber: “filiados” e “não filiados”, na forma do artigo 617, parágrafo 2.º da CLT, descontarão de todos os seus empregados, associados ou não ao Sindicato Profissional, abrangidos ou não pela presente convenção, a importância correspondente a 2,50% (dois virgula cinquenta por cento) do salário básico percebido pelos empregados, nos meses de abril, junho, agosto, outubro e dezembro de 2025 e fevereiro de 2026, limitado o referido desconto ao valor de R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais) por empregado em cada parcela.

01. Os valores deverão ser recolhidos ao **SINTRAHTUR** Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, sob pena da importância descontada e não recolhida ser acrescida de uma multa de 10% (dez por cento) além de correção monetária e juros de mora, a favor do mesmo Sindicato Profissional.

02. Eventuais pendências relativas à aplicação da presente cláusula referente ao mês de abril, poderão ser descontadas pelas empresas no mês de maio/2025 e repassadas ao sindicato profissional até o dia 10 do mês subsequente.

03. É assegurado aos trabalhadores da categoria não associados do Sindicato Profissional o direito de oposição ao desconto assistencial previsto nessa cláusula, até dez dias posterior ao registro da presente convenção, desde que respeitado o seguinte requisito:

a) O empregado deverá manifestar a oposição ao desconto individualmente, em carta escrita de próprio punho em duas vias, as quais deverão ser entregues pessoalmente na sede do Sindicato Profissional, mediante contra recibo.

04. Havendo comprovada prática de patrocínio, incentivo ou realização de campanha pelas empresas, escritórios de contabilidade, contadores ou administradores, no sentido de fomentar a oposição assegurada na presente cláusula, a mesma será desconsiderada e a empresa será multada em valor correspondente a 05 (cinco) vezes o valor devido pelo empregado a título de taxa negocial, revertida em favor do Sindicato Profissional.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO DE MENSALIDADES

As Empresas com mais de 05 (cinco) **Empregados** associados ao **Sindicato Profissional** deverão descontar as mensalidades da folha de pagamento, a teor do art. 545, da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PROVA DE QUITAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS**

Todas as Empresas que venham a exercer atividades na base territorial englobada pela presente convenção deverão comprovar estar quites com as contribuições ao Sindicato Profissional e Econômico quando buscarem a assistência para as rescisões contratuais no **Sindicato Profissional**.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIVERGÊNCIAS NA APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser resolvidas exclusivamente pela Justiça do Trabalho, de acordo com os dispositivos legais em vigor.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Fica estabelecido uma multa por descumprimento de cláusulas da presente convenção que contenham obrigação de fazer correspondente a 5% (cinco por cento) do salário de ingresso previsto no item 02 (zero dois) da cláusula "Salário Normativo", por empregado prejudicado, observadas, antes da aplicação desta multa, as seguintes condições:

01. Constatada irregularidades pelo **Sindicato Profissional**, deverá o mesmo informar, em forma de ofício, à Empresa presumivelmente irregular, concedendo um prazo de 15 (quinze) dias para que a Empresa regularize a situação.
02. Não atendido o disposto no item imediatamente anterior (01), deverá o Sindicato Profissional informar as irregularidades, em forma de ofício, ao Sindicato **Econômico**, concedendo-lhe um prazo de 15 (quinze) dias para tentativa de regularizar a situação junto à Empresa.
03. Não regularizada a situação após os procedimentos anteriores, será devida a multa prevista no "caput" desta cláusula.
04. Em caso de erro em rescisão contratual, que não houver sido assistida pelo sindicato profissional, nos termos da cláusula 17ª da Convenção Coletiva de Trabalho, e que vier a ser reconhecido pelo Poder Judiciário em demanda Trabalhista, será devida a multa, em favor do Empregado, em valor equivalente a um Salário Normativo Mínimo da Categoria.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMINAÇÕES**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão legal.

}

**CATHERINE NICOLAO TEDESCO**  
**PRÉSIDENTE**  
**SINDICATO DOS HOTEIS E SIMILARES DE GARIBALDI**

**JAIR UBIRAJARA DA SILVA**  
**PRÉSIDENTE**  
**FEDERACAO EMPREGADOS COM HOT RESTAUR BAR SIMILAR EST RS**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - EDITAL DE PUBLICAÇÃO ASSEMBLEIA ZERO HORA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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