

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000867/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/04/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR016284/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.102364/2022-12  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/04/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COM HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPED, RESTAUR, GASTRON, ALIMENT PREP, CONDOM, IMOBIL E TUR E HOSP DE CAMPO MOURAO E REGIAO, CNPJ n. 23.721.461/0001-59, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DE HOTEIS RESTAUR BARES E SIMIL DE C MOURAO, CNPJ n. 78.196.532/0001-33, neste ato representado(a) por seu ;

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 2021 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Hotéis, Restaurantes, Bares Fast - Foods, Apart-Hotel, Hotel Fazenda, Flats, Motéis, Hospedarias, Casas de Cômodos, Churrascarias, Lanchonetes, Café, Sorveterias, Casas de Chá, Buffet, Pizzarias, Alimentação Preparada**, com abrangência territorial em **Araruna/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Mamborê/PR, Moreira Sales/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quinta do Sol/PR e Ubitatã/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2021, fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, Piso Salarial Mínimo de R\$ 1.447,95 (hum mil, quatrocentos quarenta e sete reais e noventa e cinco centavos).

#### Reajustes/Correções Salariais

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos dos integrantes da categoria, ou a parte fixa dos salários devidos em maio de 2020, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º de maio de 2021 com a aplicação do percentual de 5% (cinco por centos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2020, fica assegurado o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

Admitidos no mês	Índice de reajuste	Admitidos no mês	Índice de reajuste
Maio de 2020	5,000%	Novembro de 2020	2,4996%
Junho de 2020	4,5826%	Dezembro de 2020	2,0830%
Julho de 2020	4,1660%	Janeiro de 2021	1,6664%
Agosto de 2020	3,7494%	Fevereiro de 2021	1,2498%
Setembro de 2020	3,3328%	Março de 2021	0,8332%
Outubro de 2020	2,9162%	Abril de 2021	0,4166%

PARÁGRAFO SEGUNDO: DIFERENÇAS SALARIAIS: As diferenças salariais de maio de 2021 a janeiro de 2022, de 13º relativo a 2021, férias, verbas rescisórias e demais parcelas de natureza econômica, desse período, devem ser pagas em duas parcelas, sendo a primeira em conjunto com os salários de abril, e a segunda com os salários de maio de 2022, sempre até o 5º dia útil de cada mês.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador desde maio de 2020. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

## CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PARA MAIO DE 2022

Considerando que o presente instrumento coletivo de trabalho de vigência por dois anos, as partes fixam de forma antecipada o reajuste salarial para maio de 2022, bem como o respectivo pisos para aplicação no termos seguintes: Os salários fixos dos integrantes da categoria, ou a parte fixa dos salários devidos em maio de 2021, já corrigidos na forma da presente convenção coletiva, serão reajustados em 1º de maio de 2022 com a aplicação do percentual de 8% (cinco por centos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2021, fica assegurado o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

<b>Admitidos no mês</b>	<b>Índice de reajuste</b>	<b>Admitidos no mês</b>	<b>Índice de reajuste</b>
Maio de 2021	8,000%	Novembro de 2021	3,9996%
Junho de 2021	7,3326%	Dezembro de 2021	3,3330%
Julho de 2021	6,6660%	Janeiro de 2022	2,6664%
Agosto de 2021	5,9994%	Fevereiro de 2022	1,9998%
Setembro de 2021	5,3328%	Março de 2022	0,1333%
Outubro de 2021	4,6662%	Abril de 2022	0,6666%

PARÁGRAFO SEGUNDO: A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador desde maio de 2021. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PISO SALARIAL A PARTIR DE 1º MAIO DE 2022**

A partir de 1º de maio de 2021, fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, **Piso Salarial Mínimo de R\$ 1.563,78** (hum mil, quinhentos e sessenta e três reais e setenta e oito centavos).

PARÁGRAFO ÚNICO – CONTRIBUIÇÕES: As contribuições em favor das entidades sindicais patronal e profissional, relativas à data base de maio de 2022 a abril de 2023, serão referendadas/fixadas de acordo com as respectivas assembleias gerais a serem realizadas.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DO SALÁRIO EM DOMINGOS E FERIADOS**

É devida a remuneração em dobro do trabalho realizado em domingos e feriados não compensados, na mesma semana sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que para este não seja estabelecido outro pelo empregador.

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

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

#### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Obrigatoriedade de fornecimento pelas empresas aos empregados, de comprovante de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados.

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

Fica aberta a possibilidade de a empresa firmar acordo coletivo de trabalho com a entidade dos trabalhadores, para a adoção da cobrança da TAXA DE SERVIÇO, de 10% (dez por cento) entre as empresas interessadas e a entidade representante dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para adoção da cobrança da gorjeta, incluindo-se as notas de despesas de seus clientes (TAXAS DE SERVIÇO) anotarão na CTPS do empregado essa condição.

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

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

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

<b>ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.

POR AFASTAMENTO			
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.
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 5.000,00		Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00		Valores líquidos de Imposto de Renda.
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.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
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:** O Empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificados, bem como demais informações do benefício estarão disponíveis pelo portal, que deverá ser acessado pelo endereço: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal). O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, estará disponível no acesso de cada empregador pelo portal.

Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 13,30 (treze reais e trinta 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.

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

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

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO:**

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

III - 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.

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

#### **PARÁGRAFO QUARTO:**

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

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

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

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

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

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

#### **PARÁGRAFO QUINTO:**

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

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

III - Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário, bem como deverá arcar com as demais penalidades previstas no presente instrumento pelo seu descumprimento.

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. Caso não tenha ocorrido o pagamento deste benefício ou de terceiro o empregador deverá assumir a cobertura em caso de sinistro arcando com os valores constantes na cobertura.

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: presidencia@sindehtur.com.br; [sindehturcm@sindehtur.com.br](mailto:sindehturcm@sindehtur.com.br),

**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.

III - O não cumprimento por parte do empregador, do envio dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia de cada mês, para inclusão e utilização no referido benefício, obriga a empregadora a pagar o valor do benefício a entidade sindical, como penalidade específica pelo descumprimento desta obrigação coletiva e por prejudicar tanto a utilização pelo empregado quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, sem prejuízo do oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado e aplicação das demais penalidades revertidas ao trabalhador prevista nesta cláusula e no constantes do instrumento coletivo.

**PARÁGRAFO NONO - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD):** 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.

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO**

Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo de salário, na hipótese de atraso no pagamento deste em até 30 (trinta) dias, e de 20% (vinte por cento) por mês de atraso que superar a 30 (trinta) dias.

### **Salário produção ou tarefa**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

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

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCONTOS**

Fica vedado as empresas descontarem de seus empregados recepcionistas, caixas, tesoureiros e outros que manipulam valores da empresa, as importâncias pagas em cheques que venham a ser devolvidos por insuficiência de fundos, recebidos por estes, desde que o empregado tenha obedecido às normas da empresa no tocante a esses recebimentos, que deverão ser postas por escrito.

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANUÊNIO**

Assegurado aos empregados a percepção de adicional de tempo de serviço de 1% (um por cento) por ano de serviço prestado à mesma empresa, a partir de 1º de maio de 1987.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ressalvado o direito adquirido por aqueles empregados que já contam com mais de 12 (doze) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, o adicional previsto no caput desta cláusula, fica limitado a 12% (doze por cento).



## **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno para o labor após as 22h00min (vinte e duas) horas, até o final da jornada é de 30% (trinta por cento).

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de morte do empregado, as empresas concederão auxílio funeral equivalente a um piso da categoria.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHES**

Os estabelecimentos que tenha em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênio com creches, para guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, de acordo com o parágrafo 01 do inciso IV, do artigo 389 da CLT.

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO**

Todo o acordo coletivo que altere condições de trabalho, inclusive horário e função, somente terá validade se realizado com a assistência da entidade sindical profissional.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura do empregado deverá ser sobreposta à data.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica convencionado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com prazo mínimo de 30 (trinta) dias, e não poderá ser celebrado na readmissão.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A prorrogação do contrato de experiência não pode ser por prazo inferior ao do primeiro período, nem superior a 90 (noventa) dias.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual ficam os empregadores obrigados a pagar as verbas rescisórias fornecer cópia da rescisão e dar baixa na CTPS no prazo de até 8 (oito) dias contados da data de notificação de dispensa de seu cumprimento. Caso o empregado não tenha comparecido na empresa ou local para homologação nesse prazo, o empregador comunicará em 24 (vinte e quatro) horas à entidade sindical profissional, ficando a importância relativa à rescisão a disposição do empregado, em poder do empregador. Caso o empregador não pagar no prazo estipulado, pagará a multa diária de 5% (cinco por cento) do valor devido, sem prejuízo da multa do art. 477 - parágrafo 8º da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas ficam obrigadas entregar no sindicato profissional, uma via da rescisão de contrato de trabalho, quando da homologação das citadas rescisões pelo sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Comunicação ao Empregado: Ao empregado despedido, será informado por escrito, dos motivos da dispensa, devendo na comunicação constar o dia, hora e local da homologação da rescisão de contrato de trabalho e pagamento das verbas rescisórias;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Documentos para Homologação da Rescisão: Quando da homologação da rescisão de contrato de trabalho, o empregador deverá apresentar seguintes documentos:

- a) Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente as vias da quitação da rescisão do contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de 06 (seis) meses de serviço para o mesmo empregador;
- b) Nos documentos de aviso prévio e termo de rescisão contratual relativos a empregados com menos de um ano de serviço, que não saibam ler nem escrever, o empregador deverá além de sua impressão digital fazer constar à assinatura de duas testemunhas;
- c) Cumprido ou dispensado do cumprimento do aviso prévio, no ato da homologação da rescisão de contrato, os empregadores deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao sindicato profissional, e neste mesmo prazo o empregador deverá fazer a entrega ao empregado, dos documentos para saque do FGTS – chave de conectividade e os formulários para seguro desemprego, sob as penas da aplicação da multa do parágrafo 8º, do dispositivo legal antes mencionado;
- d) No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, o empregador entregará ao empregado o extrato de conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado;
- e) A assistência a homologação de rescisão de contrato pelo sindicato obreiro, só será formalizada quando da apresentação pelo empregador dos seguintes documentos:
- f) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em (cinco) vias;

- g) Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com as anotações atualizadas;
- h) Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão com uma via para o sindicato;
- i) Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
- j) Extrato para fins rescisórios atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- k) Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. da Lei nº 8.036, de 11 de maio 1990, e do art. 1a da Lei Complementar nº. 110, de 29 de junho de 2001;
- l) Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro-desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- m) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou periódico, quando no prazo de validade, atendido as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5 aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 08 de junho de 1978, e alterações;
- n) Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
- o) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual;
- p) Prova bancária de quitação, quando for o caso;
- q) Chave de Conectividade;
- r) Cópias da RAIS do período do contrato de trabalho do empregado ou dos últimos cinco anos;
- s) O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) do empregado;
- t) Outros documentos estabelecidos por lei e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Assegurar que os trabalhadores fiquem com o direito nas rescisões de contrato de trabalho por tempo indeterminado, em que não houve opção pelo FGTS, de iniciativa ou imotivadas pelo empregador o recebimento de indenização proporcional, a razão de 1/12 (um doze avos), por mês de serviço na empresa, mesmo que não complete os doze meses de serviço, desde que não tenha havido o recolhimento pelo Decreto Lei 66.819/70.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do Contrato, respondendo o Empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio e verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

As partes pactuam as condições a seguir como parâmetro para o aviso prévio, conforme estabelece a Lei 12.506/2011 e nos termos da nota técnica 184/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego, nos seguintes termos:

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado despedido sem justa causa no caso de obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo o mesmo manifestar por escrito o seu interesse. Os salários serão devidos até a data de solicitação e concessão da dispensa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregador deverá, por ocasião do aviso prévio, esclarecer o empregado sobre sua opção de redução da jornada de duas horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou dispensa do trabalho nos últimos 7 dias do aviso prévio, quando este for de 30 (trinta) dias, acolhendo na oportunidade a preferência do empregado.

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

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

**PARÁGRAFO SEXTO: 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, nos seguintes termos:

<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>	<b>AVISO PRÉVIO</b>
<b>ANO COMPLETO</b>	<b>Nº DE DIAS</b>
00 ano	30 dias
01 anos	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

PARÁGRAFO SÉTIMO: O tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, será indenizado.

PARÁGRAFO OITAVO: Somente será considerado valido o aviso prévio do empregador para dispensa do empregado, se fornecido por escrito.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS**

As condições de trabalho e salariais mais benéficas estabelecidas em contratos individuais em Acordos Coletivos de Trabalho prevalecerão sobre aquelas previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Obrigatoriedade da anotação na Carteira de Trabalho, do salário reajustado e dos percentuais de comissão.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COPIAS DE DOCUMENTOS**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados cópias de todos os documentos por ele assinados.

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

## **Atribuições da Função/Desvio de Função**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACÚMULO DE FUNÇÃO**

Os empregados que venham exercer o cargo cumulativamente com suas funções contratuais terão acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o salário contratual.

#### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE**

É garantida a estabilidade provisória desde o início da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, sendo vedada a concessão de Aviso Prévio neste período.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DO CONVOCADO PARA SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade do convocado desde o alistamento até que complete 19 (dezenove) anos de idade, salvo se houver convocação, quando esta garantia fica assegurada até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE ACIDENTARIA E DOENÇA**

Fica fixada em 12 (doze) meses, após o seu retorno à empresa, a estabilidade provisória do empregado que sofrer acidente de trabalho e, de 60 (sessenta) dias após o seu retorno à empresa, do empregado que ficar aos cuidados do Instituto Nacional de Seguridade Social, sob qualquer outra forma de auxílio que o afaste do serviço.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PRE APOSENTADORIA**

O empregado que esteja com 36 (trinta e seis) meses faltando para sua aposentadoria definitiva, só poderá ser demitido por justa causa ou por extinção da empresa.

## **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL**

Fica assegurada a estabilidade do empregado eleito para mandato sindical, desde a candidatura até 12 (doze) meses após o término do mandato, independente da função, inclusive aos membros do conselho fiscal.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DATA BASE ESTABILIDADE**

Fica vedada a dispensa de empregado nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria.

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

### **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALOS PARA REFEIÇÕES**

Os horários para refeições e descanso, somente poderão exceder a duas horas, desde que respeitados os preceitos do art. 71 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas ou setores que exploram o ramo de restaurantes, churrascarias e similares, ficam autorizadas a estabelecerem o intervalo intrajornada em até 4 (quatro) horas, para aqueles empregados que laboram em jornada superior a 6 (seis) horas. Estando referidas empresas desobrigadas da formalização de acordos coletivos ou individuais, quando o intervalo não exceder o referido limite. As horas intervalares que excederem a duas, respeitadas as condições estabelecidas do presente parágrafo, não caracterizam tempo à disposição do empregador.

### **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica estabelecido que o descanso semanal remunerado recaia, pelo menos uma vez por mês no domingo.

### **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MEDICO**

Serão abonadas as faltas dos empregados, de até 3 (três) dias por semestre, para levar ao médico, filho menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos de idade, comprovada mediante apresentação de atestado no dia subsequente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FALTAS NÃO JUSTIFICADAS**

O empregado que faltar ao serviço sem motivo justificado sofrerá o desconto em seu salário do dia não trabalhado e do repouso semanal remunerado correspondente.

PARÁGRAFO ÚNICO: serão consideradas ausências legais, portanto, remuneradas, as seguintes situações e períodos:

- a) 5 (cinco) dias, por motivo de casamento;
- b) 3 (três) dias, no caso de falecimento do cônjuge, descendente, ascendente direto;
- c) Serão abonadas as faltas do empregado vestibulando;
- d) 5 (cinco) dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade).
- e) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de irmão conforme Inc. I do art. 473 da CLT.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTUDANTE**

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem sua situação escolar, salvo se expressarem o seu interesse pela citada prorrogação.

#### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INÍCIO DO GOZO**

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**



Na cessação do contrato de trabalho, desde que não tenha sido demitido por justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais à base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior à 14 (quatorze) dias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

Obrigatoriedade de as empresas fornecerem uniformes gratuitamente, quando exigido o seu uso.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos realizados quando da admissão, demissão e outros momentos determinados por Lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

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

As entidades empregadoras abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a encaminhar para a entidade sindical profissional uma cópia de sua RAIS Relação Anual de Informação Sociais, positiva ou negativa, ou na inexistência desta, mensalmente cópia do documento do **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) transmitidos aos órgãos oficiais do governo**, no prazo de 30 (dez) dias contados da data de entrega do referido documento ao órgãos competentes, para fins de manutenção atualizada do banco de dados da entidade, controle de admissões, demissões, médias salariais e outros dados para fins estatísticos e futuras negociações coletivas, sob pena de aplicação da multa de 1 (um) piso salarial da categoria por empregado conforme estabelece a cláusula quadragésima quinta em favor da entidade sindical profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Visando dar segurança jurídica as partes, antecedendo o ajuizamento de ação de cobrança da multa convencional em razão do descumprimento da presente cláusula deste instrumento coletivo, a entidade sindical dos trabalhadores solicitará à empresa, o envio da RAIS conforme definido no caput, mediante ofício ou por email, ambos com comprovante de recebimento com prazo mínimo de 10 (dez) dias para

cumprimento da obrigação pela empresa. Não cumprida a obrigação no prazo fixado a entidade profissional poderá ajuizar ação competente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A presente cláusula não interfere nas cláusulas da mesma espécie dos instrumentos coletivos anteriores.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PATRONAL**

Por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo Sindicato Patronal de Hotéis Restaurantes Bares e Similares de Campo Mourão e Região recolherão junto ao Banco SICOOB, em favor do Sindicato de Hotéis Restaurantes Bares e Similares de Campo Mourão e Região, mediante guia a ser fornecida por este, a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL, para a assistência a todos e não somente a associados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento da Contribuição Negocial/Assistencial, deverá ser efetuado por toda a categoria econômica representada por esta Entidade Sindical, em uma parcela anual vencível no dia 10 Abril de 2022 e 10 de Abril de 2023, no valor de R\$ 175,82 (cento e setenta e cinco reais, oitenta e dois centavos), através de boleto bancário emitido pela Entidade Sindical.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Após o vencimento os valores serão corrigidos com multa moratória de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL PELOS EMPREGADOS DO PERÍODO 1º DE MAIO DE 2021 A 30 DE ABRIL**

Nos termos do disposto na CF/88, 8º da Convenção 95 da OIT, dos enunciados números 01 e 38 aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, que possibilita a autorização prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial por assembleia geral e o que estabelece o Art. 513, "e" da CLT, e nos termos da deliberação da assembleia que fixou a contribuição negocial, os empregadores efetuarão o desconto da importância de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) em favor do SINDEHTUR – Campo Mourão, no mês de abril de 2022, e recolherão mediante guia bancária até o dia 10 de maio de 2022 em favor do sindicato profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - TAXA NEGOCIAL PELOS EMPREGADOS DO PERÍODO 1º DE MAIO DE 2022 A 30 DE ABRIL DE 2023: Com base no caput, em setembro de 2022, os empregadores efetuarão o desconto da importância de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) em favor do SINDEHTUR – Campo Mourão, e recolherão mediante guia bancária até o dia 10 de outubro de 2022 em favor do sindicato profissional, e em fevereiro de 2023, efetuarão o desconto na importância de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) e recolherão em favor do sindicato profissional, até 10 de março de 2023.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A contribuição negocial pelos trabalhadores tem como fonte geradora, os benefícios negociados e garantidos pelo sindicato no presente instrumento coletivo, para fazer frente as despesas de administração sindical, manutenção do sistema e suas políticas sociais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO - DIREITO DE OPOSIÇÃO:** O sindicato profissional obriga-se a publicar aviso em jornal, abrindo prazo de 10 (dez) dias para oposição ao desconto da contribuição para os empregados residentes no município de Campo Mourão, e de 15 (quinze) dias aos residentes nos demais municípios abrangidos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O não recolhimento das parcelas descontadas nos prazos estipulados na presente cláusula, quando recolhidos terão a aplicação dos acréscimos e multas conforme previsão do artigo 600 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AÇÕES DE CUMPRIMENTO**

As partes convenientes pela presente Convenção estabelecem como competentes, a Justiça do Trabalho para processar as ações de cumprimento, visando a cobrança da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E CONTRIBUIÇÃO SINDICAL e matéria relativa ao descumprimento das cláusulas conveniadas, independentemente das condições de associado ou não pelos empregados e empregadores e de autorização dos mesmos.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL**

Fica deferido aos sindicatos convenientes, poderes para ajuizar Ação de Cumprimento, na qualidade de substituto processual sem que para tanto, necessite de outorga de procuração pelos interessados. Fica aqui autorizado o Sindicato representar em ações de cumprimento, todos os componentes da categoria, associados ou não, independentemente de procuração.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - BASE TERRITORIAL**

Aplica-se a presente convenção coletiva de trabalho aos empregados e empregadores de Hotéis, Hotéis-Fazenda, motéis, hospedarias, casas de cômodos, Flates, pensões, pousadas, (estabelecimentos de hospedagem em geral), restaurantes, Buffets, Rotisseries, Salsicharias, Buffets de café Colonial, confeitarias, Cafés, pizzarias, Lanchonetes, Leiterias, Bares, Bombonieres, Botequins, Casa de Chá, Cantinas, Casas de Carnes assadas, Choperias, Churrascarias, Drive-in, Serv-car, Fast-food, Docerias, Confeitaria, Pastelarias, Sorveterias, Docerias, caldo-de-cana, botequins, taxi-girls, carrinho de cachorro quente, carrinhos de água de coco e pipoca, Trailers de lanches e cachorros quentes, (empresas que comercializam alimentação preparadas em geral), exceto (cozinhas industriais e merendeiras), e empresas que comercializam bebidas alcoólicas no varejo. Nos estabelecimentos descritos incluem-se aqueles anexos em (Hospitais, Lojas, Colégios, Universidades, Panificadoras, Postos de combustíveis, supermercados e Shopping Centers entre outros do gênero, nos municípios inorganizados em sindicatos, de: Araruna/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Corumbataí do Sul/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Farol/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Moreira Sales/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quarto Centenário/PR, Quinta do Sol/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Roncador/PR e Ubatatã/PR.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PENALIDADE POR INADIMPLÊNCIA**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas ajustadas ficam os infratores obrigados ao pagamento de 01 (um) piso salarial que reverterá em favor do prejudicado, sejam os empregados, sejam as empresas, sejam as entidades sindicais convenientes. Tal penalidade caberá por parte prejudicada com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga ou mandato do empregado ou do empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ocorrendo reincidência por parte do empregador, a multa prevista no caput da cláusula será dobrada.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

Fica eleita a Justiça do Trabalho, através de sua Junta de Conciliação e Julgamento ou órgão que a representa, como foro, para dirimir todas as controvérsias sobre a presente CONVENÇÃO, seja de interpretação, seja por descumprimento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

Por estarem às partes, justas e acordadas, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 04 (quatro) vias de igual teor para que produzam seus efeitos legais. Campo Mourão, 04 abril de 2022.

**JAQUELINE APARECIDA BARILI FIGUEIREDO OLIVEIRA**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COM HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPED, RESTAUR,  
GASTRON, ALIMENT PREP, CONDOM, IMOBIL E TUR E HOSP DE CAMPO MOURAO E  
REGIAO**

**LEONICE BAGINI**

Secretário Geral

**SINDICATO DE HOTEIS RESTAUR BARES E SIMIL DE C MOURAO**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA CAMPO MOURÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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