

## **CONVENÇÃO 2017/2018**

*Convenção Coletiva de Trabalho, que fazem entre si: Sindicato Empresarial de Hospedagem e Alimentação de Campina Grande e Interior da Paraíba e Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Campina Grande e Região para o ano de 2017/2018.*

Convenção Coletiva de Trabalho que fazem entre si, de um lado o **Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande, e região** representado por seu presidente, Sr(a). **JOSE CLAUDI SOUTO FONSECA** e do outro lado o **Sindicato Empresarial de Hospedagem e Alimentação de Campina Grande e Região**, representado por seu presidente, Sr(a) **DIVAILDO BARTOLOMEU DE LIMA**. Ficam convencionadas as seguintes cláusulas:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a vigência de 01 (um) ano, com início em 01 de Novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de empregados que trabalham para as empresas de Hotéis, Motéis, Pousadas, albergues, Hotel Fazenda, Restaurantes, Bares, Cervejarias, Lanchonetes, Barracas e Pavilhões de festas populares, Lanchonetes Móveis, Trailers, Marmiteiros, Festas de Vaquejadas, Sorveterias, Fábricas de gelo e picolé, Clubes Recreativos, Clubes de Campo, Casas de Espetáculos, Cantinas, Buffets, Salões de beleza, Cabeleireiros, Cantinas de colégios, Bingos e jogos de diversões, Empresas de refeições coletivas a fins comerciais, cozinhas industriais e restaurantes industriais, empresas de asseio e conservação, lavanderia, Administradoras e Empresas de Segurança e de Eventos.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL**

Fica estabelecido que o valor do piso salarial da categoria para o período de 01 de novembro de 2017 a 31 de dezembro de 2017 será de R\$970,00 (novecentos e setenta reais); e a partir de 01 de janeiro de 2018 a 31 de outubro de 2018 será o salário mínimo nacional vigente, com o acréscimo de R\$ 10,00 (dez reais), ou R\$980,00 (novecentos e oitenta reais), prevalecendo o que for maior.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de todos os trabalhadores que não foram contemplados com a cláusula primeira da presente convenção coletiva de trabalho, serão reajustados em 100% (cem por cento) da variação acumulada do INPC da FIBGE do período compreendido entre 1º de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2017, aplicado sobre o mês de novembro de 2017.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCO**

Fica acordado que as empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário dentre a jornada de trabalho, quando coincidir com o horário bancário, excluindo-se os horários das refeições.

### **CLÁUSULA SEXTA – CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência dos valores será realizada na presença do responsável e quando impedido pela empresa de acompanhar ficará isento da responsabilidade por erros verificados posteriormente, nesse movimento de caixa.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA – QUEBRA DE CAIXA**

Fica assegurado ao empregado que exerce a função de caixa o pagamento de quebra de caixa no valor de 12% (doze por cento) do salário normativo da categoria profissional.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA – BASE DE CÁLCULO**

Fica estabelecido que para base de cálculo de férias, décimo terceiro e rescisão contratual de trabalho, considera-se o salário-base e a média das 12 últimas taxas de serviços.

### **CLÁUSULA NONA – SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Ao empregado que for designado para exercer, substituição função de outro que receba salário superior por quaisquer motivos, receberá acréscimo salarial proporcional ao da função exercida, pelo período trabalhado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Obrigatoriedade dos empregadores de fornecerem a seus empregados, comprovantes de pagamento contendo a identificação da empresa (timbre e discriminante) a natureza e os valores das importâncias pagas e dos descontos efetuados, inclusive o valor do depósito do FGTS.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ADICIONAL NOTURNO**

A hora noturna terá duração de 60 (sessenta) minutos. Os empregados que trabalharem no horário das 22h00 às 05h00 do dia seguinte, farão jus ao adicional de 20% (vinte por cento) do salário.

## **GORJETAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DAS GORJETAS**

Gorjeta é não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, mas também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título e destinado à distribuição aos empregados.

§1º A gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, sendo isenta de obrigações fiscais, municipal, estadual ou federal, de qualquer natureza, incidente sobre o faturamento da empresa, pois não se constitui em receita do estabelecimento, somente recaindo sobre a

gorjeta o custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados de sua integração à remuneração dos empregados, nos moldes do art. 1º, § 4º, da Lei 13.419/2017.

§2º Para as, Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP), Eireli e afins, será anotado o valor acrescido da gorjeta na nota de consumo, restando-se 20% (vinte por cento) para custeio dos encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento em título diferenciado. Dos 80% (oitenta por cento) restantes, 50% (cinquenta por cento) serão distribuídos aos empregados da frente de serviço (garçons, etc.), e 30% (trinta por cento), serão distribuídos com os demais integrantes da cadeia produtiva.

§3º Para as empresas não diferenciadas, será anotado o valor acrescido da gorjeta na nota de consumo, restando-se 33% (trinta e três por cento) para custear os encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento em título diferenciado. Dos 67% (sessenta e sete por cento) restantes, 40% (quarenta por cento) serão distribuídos aos empregados da frente de serviço (garçons, etc.), e 27% (vinte e sete por cento), serão distribuídos com os demais integrantes da cadeia produtiva.

§4º Faculta-se para as empresas com mais de 60 (sessenta) empregados, a constituição de comissão de empregados, composta por no máximo 03 (três), para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta. Os membros deverão ser eleitos em Assembleia Geral Extraordinária, convocada pelo Sindicato laboral, para esse fim, exclusivo, os quais gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções.

§5º Para as empresas com menos de 60 (sessenta) empregados, o acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata esta CCT, será da competência do sindicato laboral, mediante representantes previamente designados.

§6º As gorjetas espontâneas somente serão admitidas, para todos os fins de direito, na justiça e fora dela, se forem retidos pelos empregados o equivalente ao percentual de 20% (vinte por cento), ou 33% (trinta e três por cento), quando for o caso, do montante destas gorjetas, por empregado beneficiário e contra recibo do empregador, que servirá para o atendimento das obrigações legais e contratuais.

§7º As gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço, ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, contudo não servem de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e DSR. Para tal, servirá de base de cálculo de férias e 13º salário, a média do somatório dos últimos 12 (doze) meses.

§8º O empregador anotará na carteira profissional e no contracheque dos seus empregados o salário contratual fixo e o percentual recebido a título de gorjeta.

§9º O empregador que decidir efetuar a cobrança de gorjeta, deverá comunicar tal decisão ao sindicato obreiro no prazo de 30 (trinta) dias, por escrito e contra-recibo.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO**

O fornecimento de alimentação nos intervalos intrajornada será opcional e não se constituirá em salário *in natura*, não fazendo parte da remuneração do empregado e não se sujeitando referida prática à incidência de contribuição previdenciária e fundiária do correspondente valor financeiro, nos moldes do art. 457, §2º, da CLT, desde que não seja pago em dinheiro.

§1º Às Empresas, nos intervalos intrajornada de trabalho, será facultado o fornecimento de refeições ao custo de 20% sobre o valor total da alimentação, de acordo com o teor nutritivo estipulado pelo PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), não se constituindo tal prática em salário *in natura*.

§2º Fica facultado o fornecimento de alimentação aos empregados de forma terceirizada utilizando-se a “quentinha” adquirida de empresas especializadas.

§3º Fica facultado aos empregadores o fornecimento de cupons para aquisição de gêneros alimentícios, com custo para o funcionário e para ser utilizada nos estabelecimentos credenciados, sendo vedada sua utilização para outra finalidade, não sendo permitido o deságio e, ainda, defesa a sua integração ao salário, na forma da norma consolidada.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – VALE TRANSPORTE**

Os trabalhadores, abrangidos por esta convenção, que optarem pelo recebimento do vale transporte, o receberão nos moldes da legislação de regência. No entanto, é facultado às empresas efetuar o pagamento de vale-transporte em dinheiro, não descaracterizando a natureza jurídica da verba, totalmente livre da incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, mantendo-se, no mais, as disposições legais atinentes à espécie inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – PLANO DE SAÚDE DENTAL**

Os empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Campina Grande terão direito ao SIND-DENTAL, de acordo com os parágrafos da presente cláusula.

**Parágrafo Primeiro** – Fica facultado ao empregado a adesão ao plano

**Parágrafo Segundo** – Os valores do Plano de Saúde Odontológico SIND-DENTAL, com valor de R\$ 15,00, (Quinze Reais) mensais deverão ser divididos entre empresa, sindicato obreiro e empregado da seguinte forma: As empresas pagarão 5,00(Cinco Reais) do Plano de Saúde SIND-DENTAL. Aos empregados e ao sindicato obreiro caberá a parcela de R\$ 5,00 (Cinco Reais) cada um conforme tabela abaixo.

1. Empregador R\$ 5,00 (Cinco Reais)
2. Empregado R\$ 5,00 (Cinco Reais)
3. Sindicato Obreiro R\$ 5,00 (Cinco Reais)

**Parágrafo Terceiro** – Os valores referente à parcela da empresa e empregados serão repassados para o sindicato obreiro, até o dia 10 do mês seguinte, mediante boleto bancário fornecido pelo sindicato obreiro.

**Parágrafo Quarto** – O empregador descontará da folha de pagamento do empregado o valor de R\$ 5,00 (Cinco Reais), e repassará ao sindicato conforme os parágrafos primeiro e segundo.

**Parágrafo Quinto** – O sindicato obreiro manterá em sua sede dois consultórios com dois odontologistas e uma auxiliar, para atendimento dos empregados que também terão atendimento externo em mais três consultórios.

**Parágrafo Sexto** – Para o atendimento aos dependentes do empregado, fica estipulado um pagamento de R\$ 10,00 (Dez Reais) de responsabilidade do empregado, por procedimento realizado.

**Parágrafo Sétimo** – Os empregados para terem direito ao referido plano, têm que cumprir as exigências impostas pelo Sindicato Patronal e Laboral, quais sejam:

1. Não possuírem faltas injustificadas;
2. Cumprirem as exigências ou procedimentos impostos no recebimento de cheques e cartões de crédito e débito;
3. Serem associados ao Sindicato Laboral;
4. Estarem quites com as obrigações junto ao sindicato laboral.

**Parágrafo Oitavo** – A utilidade prevista nesta cláusula não terá caráter salarial, não integrando à remuneração do empregado, para qualquer efeito legal.

## **BENEFÍCIOS SOCIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

A entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades Sindicais Convenientes.

§1º – A prestação dos benefícios sociais iniciará **a partir de 01/01/2018**, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

§2º – Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/01/2018**, o valor **total de R\$ 15,00 (quinze reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

§3º – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

§4º – O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

§5º – O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por falta de pagamento, efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, ou comunicar o evento após o prazo de 90 (noventa) dias, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize sua situação no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras.

§6º – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

§7º – Mensalmente, estará disponível no site da Gestora um novo Certificado de Regularidade o qual deverá ser apresentado ao contratante quando solicitado e ao homologador quando das rescisões trabalhistas.

§8º – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

§9º – O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO**

As casas de shows, restaurantes, buffets, bares, clubes, boites, recepções de casamento, aniversários, em igrejas ou residências, condomínios residências, bingos, jogos de diversões, administradoras e empresas de segurança e eventos, que vierem a necessitar de profissionais para prestar serviços nessa área, ficarão obrigados a firmar um acordo individual de trabalho por tempo determinado entre o contratante e o contratado, de acordo com o artigo 443, da CLT.

1º - A carga horária será de 06 (seis) horas. Ultrapassando as seis horas, serão pagas horas extras.

2º - Tais horas serão remuneradas de acordo com a tabela de serviços extras.

3º - O pagamento será efetuado ao término do serviço, com uma refeição ou lanche com refrigerante ou suco.

4º - Os empregados que trabalharem mais de 10 (dez) festas nos últimos 2 (dois) meses, do ano corrente, no mesmo buffet, clube, casa de shows, receberão um salário da categoria a título de décimo terceiro salário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Fica convencionada e expressamente facultada a implantação do sistema de regime de tempo intermitente.

§1º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, na forma prevista no art. 452-A, da CLT.

§2º O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, devendo conter, especificamente, o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§3º O empregador convocará o empregado para o trabalho, através de telefone; mensagem de texto, desde que com comprovante de recebimento; correspondência; *e-mail*, com antecedência mínima de 03 (três) dias corridos. O empregado terá o prazo de 01 (um) dia útil para responder ao chamado, podendo recusá-lo. Caso aceite e deixe de comparecer, é facultado ao empregador a aplicação de multa de 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração que seria devida, sendo permitida a compensação em igual prazo.

§4º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL**

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas extraordinárias semanais; ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de se realizar até 06 (seis) horas extras semanais.

§1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§2º Para os atuais empregados, fica autorizada e facultada a adoção deste regime, através de opção manifestada pelo empregado perante a empresa, que dependerá de aceitação por parte do empregador.

## **OUTROS GRUPOS ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – 12 x 36 HORAS**

Fica permitida a adoção de jornada de 12 x 36 horas, ou seja, doze horas seguidas de trabalho com trinta e seis horas de descanso, tanto para funcionários diurnos, como os noturnos. O intervalo para repouso e alimentação poderá ser gozado, ou indenizado pelo empregador.

A remuneração mensal pactuada para esta modalidade de jornada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73, ambos da CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas proporcionarão assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ao responder a ação penal, desde que por ato praticado no desempenho normal de suas funções, na defesa do patrimônio da empresa.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TOLERÂNCIA DE ATRASO AO SERVIÇO**

Serão tolerados atrasos de até 10 (dez) minutos diários, ou 30 (trinta) minutos acumulados durante a semana, sendo assegurado o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado até 30 minutos, desde que compense o atraso no final da jornada ou no curso da semana. Os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias ou 13º salário.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Não será exigido o contrato de experiência aos profissionais que já tiverem trabalhado na mesma empresa anteriormente.

## **RELAÇÃO DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS E PESSOAL E ESTABILIDADE.**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – INTÉRPRETE OU POLIGLOTA**

Será pago aos trabalhadores que falam mais de um idioma uma gratificação de 20% (vinte por cento) do salário recebido para cada língua, quando contratado como bilingüe ou poliglota.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA**

As empresas adotarão as seguintes medidas de higiene, em favor de seus empregados:

- a) Fornecimento de água potável;
- b) Ventilação nos locais de trabalho.

Ainda o sindicato patronal recomendará as empresas que mantenham sanitários para homens e mulheres, que abasteçam os sanitários com produtos destinados à higiene

pessoal de seus empregados, e aqueles que utilizarem mão-de-obra feminina tenham à sua disposição das mesmas absorventes higiênicos para o uso em situação de emergência.

c) **USO DO CELULAR, RÁDIO, FONES DE OUVIDO E ACESSO A INTERNET:** Fica vedado aos empregados o uso de aparelhos celulares, de rádio, fones de ouvidos e Internet, em momentos que não tenham caráter exclusivamente profissional, na execução das atividades do ambiente de trabalho, sob pena de receber advertência, suspensão, multa e demissão.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ESTABILIDADE**

É assegurada ao empregado a estabilidade durante a realização das negociações para celebração da Convenção Coletiva de Trabalhista, ou de 30 (trinta) dias, a partir da data de 01 de novembro de 2017, prevalecendo a que maior se estender.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ALEITAMENTO MATERNO**

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviço, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT.

§1º Poderá o empregador, em acordo com o empregado, estabelecer horário no início, ou no final, da jornada, para amamentação.

## **ESTABILIDADE PAI**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – LICENÇA PATERNIDADE**

As empresas concederão a seus empregados a licença paternidade de 05 (cinco) dias.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – ESTABILIDADE DA PRÉ-APOSENTADORIA**

As empresas não poderão dispensar o empregado durante o prazo de 12 (doze) meses anteriores a quitação da aposentadoria nos termos de serviços, desde que tenha trabalhado 10 (dez) anos na empresa, salvo os casos previstos no artigo 482 da CLT.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – CHEQUES**

Fica vetado às empresas, descontar no salário do trabalhador que manipule valores a importância à pagar através de cheques voucher, cartão de crédito, por eles recebidos dos clientes não compensados ou sem provimento legal desde que tenha sido cumpridas as seguintes exigências:

a) Cheques Nacionais/Estrangeiro

- Aceitar somente cheques especiais dentro do limite fixado pelo banco.
- Exibição do cartão que comprova a utilização do cheque especial.
- Comprovação da assinatura do emitente e entre o cheque e o cartão que estava dentro da data do vencimento.
- Anotação do número da cédula de identidade do emitente, endereço e telefone. - Anotar as exigências no verso do cheque. b) Cartão de crédito
- Verificação do “BOLETIM DE CANCELAMENTO” emitido pelo estabelecimento de crédito.

- Preenchimento do comprovante de despesas corretamente.
- Comprovante de assinatura do emitente com o comprovante de despesas. c) Voucher (Emissão de Agências de Turismo) - Favorecido do Voucher clientes.
- Despesas autorizadas com despesas autorizadas pelo cliente. - Razão Social correta da empresa prestadora de serviços.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – CARTÃO DE PONTO**

Todo trabalhador é obrigado a bater o seu cartão de ponto ao assinar o livro na entrada, intervalo, se houver, e saída, no horário real trabalhado, ficando proibido ser batido por outro, mesmo sendo na sua categoria; o mesmo é obrigado a assinar o cartão de ponto todo final de cada mês.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – TRABALHO NA FOLGA**

Fica assegurado ao empregado a compensação, por ocasião da sua folga trabalhada, aos sábados e domingos, em no máximo 40 (quarenta) dias corridos.

**Parágrafo Único:** Obedecendo ao contido no artigo 68 da CLT, a folga aos domingos será concedida obrigatoriamente no sétimo domingo seguinte, após trabalhados os seis domingos anteriores, não podendo ultrapassar sessenta dias para utilização da folga.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas fornecerão aos empregados dispensados sem justa causa, carta de referência, desde que solicitada até o momento da homologação de sua rescisão contratual ou pagamento das verbas rescisórias.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – QUADRO DE AVISOS**

Fica facultado ao sindicato profissional, o direito de fixar nos quadros de avisos, nas empresas, editais, avisos e circulares de interesse da categoria.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO**

Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita da seguinte forma:

- 1º - Com 100% (cem por cento) de acréscimo sobre as horas trabalhadas nos dias de domingo, feriados, dias santificados e nas folgas.
- 2º - Com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, sobre as horas normais, para horas extras trabalhadas em dias normais.
- 3º - As empresas por força de suas atividades poderão estabelecer compensação de horário semanal normal ou extra no mesmo mês.

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO. CONTROLE E FALTAS. PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – ENCARGOS SOBRE HORAS EXTRAS**

As horas extras habituais integrarão à remuneração dos empregados para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal e depósito do FGTS.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DA HABITUALIDADE DE HORAS EXTRAS**

A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

## **INTERVALO PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – INTERVALOS**

As empresas poderão conceder o intervalo de descanso de, no mínimo, 30 (trinta) minutos e máximo 04 (quatro) horas, para as jornadas de trabalho superiores a 06 (seis) horas diárias.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – COMPENSAÇÃO BANCO DE HORAS**

As empresas ou entidade representadas pela Segunda Conveniente 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, incluindo aqueles trabalhadores que tenham contrato de trabalho por tempo parcial, com jornada limitada a 26 (vinte e seis) horas semanais.

**Parágrafo Primeiro** - A apuração e liquidação do saldo de horas serão feitas anualmente, devendo a periodicidade ser fixada pelo empregador, com prévia comunicação aos empregados. A data de início e encerramento do ano coincidirá com os dias de abertura e fechamento do registro de frequência (cartão, livro ou folha de ponto).

**Parágrafo Segundo** – No final do ano, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva. Caso o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto, iniciando-se nova contagem.

**Parágrafo Terceiro** - A jornada de trabalho não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas diárias.

**Parágrafo Quarto:** 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.

**Parágrafo Quinto:** Na ocorrência de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, no curso do trimestre, será dotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra. Caso 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.

**Parágrafo Sexto** – A faculdade estabelecida nesta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas insalubres, independente da autorização a que refere o artigo 60 da Consolidação das Leis de Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – TABELA DE PREÇO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

Ficam convencionados os valores para prestação de serviços os preços da tabela do sindicato relacionado abaixo e a mesma receberá o reajuste dos índices que corrigem o salário mínimo.

## **TABELA DE SERVIÇOS EXTRAS**

<b>Discriminação</b>	<b>Valor</b>	<b>Hora Extra</b>
Coquetel	R\$ 90,00	R\$ 15,00
Banquete	R\$ 100,00	R\$ 16,66
Banquete a là Carte	R\$ 140,00	R\$ 23,33
Casamento na Igreja	R\$ 100,00	R\$ 16,66
Casamento no Clube	R\$ 140,00	R\$ 23,33
Serviços em Residências	R\$ 130,00	R\$ 21,66
Bodas de Prata	R\$ 150,00	R\$ 25,00
Bodas de Ouro	R\$ 150,00	R\$ 25,00
Aniversário de 15 Anos	R\$ 150,00	R\$ 25,00
Baile com 10%	R\$ 60,00	R\$ 10,00
Matinê com 10%	R\$ 50,00	R\$ 8,33
Piscina com 10%	R\$ 50,00	R\$ 8,33
Aniversário de Criança	R\$ 100,00	R\$ 16,66
Garçon Extra	R\$ 70,00	R\$ 11,66
Churrasqueiro	R\$ 190,00	R\$ 31,66
Cozinheiro	R\$ 190,00	R\$ 31,66
Maitre	R\$ 210,00	R\$ 35,00
Copeiro Ajudante de Cozinha	R\$ 90,00	R\$ 15,00
Natal	R\$ 210,00	R\$ 35,00
Reveillon	R\$ 210,00	R\$ 35,00
Folgista de Condomínio	R\$ 70,00	R\$ 11,66
Vigia porteiro e ascensorista	R\$ 70,00	R\$ 11,66
Zelador	R\$ 70,00	R\$ 11,66

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – DAS FÉRIAS**

Fica aprovada a adoção de férias programadas, desde que seja comunicada essa programação ao funcionário, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§1º O aviso de férias será por escrito e contra recibo, devendo ser paga com dois dias de antecedência do período de gozo, na forma da legislação em vigor e da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§2º O período de férias poderá ser negociado entre empregado e empregador, parcelando-o em até três vezes, desde que não haja parcela de dias menor que quatorze e as demais inferiores a cinco.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade da gestante, a partir de sua gravidez, até 120 (cento e vinte) dias, nos moldes do art. 392, da CLT.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – ADOTANTES**

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, da CLT.

§1º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§2º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão em local de fácil acesso uma caixa de primeiros socorros, contendo os medicamentos básicos.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – UNIFORME GRATUITO**

As empresas que exigem o uso padronizado deverão fornecer gratuitamente 02 (dois) uniformes por ano, permitindo a troca por motivo de higiene e asseio, em razão da atividade prática da prestação de serviço. É ressalvado o dano praticado por dolo, hipótese em que o empregado indenizará a empresa pelo uniforme.

§1º A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

§2º É facultado ao empregador a inclusão, no uniforme, de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras, bem como de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada

§3º A utilização do uniforme será restrita ao local de trabalho, ficando o faltoso passível de advertência, suspensão e demissão por justa causa, sendo facultado ao empregador a liberação para uso do uniforme fora do local de trabalho, incluindo aí o trajeto de ida e volta do empregado.

## **RELAÇÕES INDICAIS**

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – DIRETORES DO SINDICATO**

Ficam garantido 06 (seis) folgas no primeiro semestre e 06 (seis) folgas no segundo semestre, para que os diretores do Sindicato obreiro, sem desconto nos vencimentos, participem de congressos, reuniões e atividades sindicais.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – MENSALIDADE SINDICAL LABORAL**

As empresas descontarão de todos os seus funcionários, apenas quando possuir autorização expressa deles, em folha de pagamento, a mensalidade sindical, e a recolherão até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, à base de 2% (dois por cento) sobre a remuneração. O recolhimento será feito em guia apropriada, fornecida pelo sindicato e deverá ser efetuado na conta do sindicato obreiro na Caixa Econômica Federal. Após esta data será a referida importância corrigida com multa de 10% (dez por cento) e acrescida com juros de mora de 3% (três por cento) ao mês.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato Patronal, nos moldes do art. 513, da CLT, todas as empresas que exercem as atividades descritas na Cláusula Segunda desta Convenção, recolherão, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO PATRONAL da classe econômica, destinadas a manutenção dos serviços administrativos, realização de cursos de gestão empresarial, educativos à eficiência da qualidade dos serviços prestados e assistência social, para assistência a todos e não só aos associados, até o dia 30 de junho de 2018, mediante boleto bancário, a importância estabelecida na tabela abaixo:

<b>Número de empregados</b>	<b>Sócios</b>	<b>Não Sócios</b>
De 0 a 5 empregados	4 UFR-PB	8 UFR-PB
De 6 a 15 empregados	8 UFR-PB	16 UFR-PB
De 16 a 30 empregados	14 UFR-PB	28 UFR-PB
Acima de 31 empregados	23 UFR-PB	46 UFR-PB

§1º O atraso no pagamento da contribuição acarretará a incidência de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da contribuição, bem como correção monetária a ser calculada com base no INPC, sujeitando-se, ainda, o devedor a protesto em cartório e a cobrança judicial de rito sumaríssimo.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RECONHECIMENTO DE FILIAÇÃO SINDICAL**

Fica acordado entre as partes convenientes, que as categorias terão representação sindical comprovadas pelo sindicato obreiro e patronal, mediante a apresentação obrigatória da guia quitada do recolhimento das contribuições sindical e assistencial, quando em ocasiões que seja exigida a sua apresentação pelas entidades representativas de classe (homologações e rescisões contratuais) e pelos órgãos, municipais, estaduais e federais (Licitações, Alvarás e Fiscalizações).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas pela Cláusula Segunda desta Convenção, alcançadas por este instrumento, se obrigam a recolher, em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Campina Grande e região, o valor correspondente a R\$15,00 (quinze reais) por cada funcionário, nos meses de dezembro de 2017 e fevereiro de 2018, à título de Contribuição Negocial Patronal, para atendimento às despesas com esta Convenção, administrativas, promocionais da entidade e de representação da diretoria sindical.

§1º O recolhimento será efetuado até o dia 30 de dezembro de 2017 e 28 de fevereiro de 2018. Os valores a pagar, serão recolhidos em guias apropriadas, fornecidas pelo sindicato patronal.

§2º O atraso no pagamento da contribuição acarretará a incidência de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da contribuição, bem como correção monetária a ser calculada com base no INPC, sujeitando-se, ainda, o devedor a protesto em cartório e a cobrança judicial de rito sumaríssimo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

Conforme decisão dos trabalhadores da categoria, em Assembleia Geral especialmente convocada para este fim, no dia 05 de dezembro de 2017, as empresas se obrigam a descontar de seus empregados sindicalizados, ou não, com destinação a manter, conforme os Estatutos Sociais da entidade, equipamentos de lazer e serviços do Sindicato obreiro, além da conservação de seu patrimônio, a importância correspondente a R\$50,00 (cinquenta reais), assim divididos: R\$25,00 (vinte e cinco reais), dos salários básicos, nos termos da presente Convenção, no mês de janeiro de 2018 e R\$25,00 (vinte e cinco reais), dos salários básicos, nos termos da presente Convenção, no mês de fevereiro de 2018. Os descontos serão recolhidos na Caixa Econômica Federal – PB, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande, até o 5º (quinto) dia do mês seguinte ao desconto, através de guias que serão previamente fornecidas pelo Sindicato suscitante, sob pena de não fazendo, arcar com a responsabilidade do pagamento devidamente atualizado pela UFIR, além de multa percentual de 05% (cinco por cento), incidente sobre o valor corrigido.

§1º - Tal desconto só será realizado, caso o trabalhador, mediante autorização expressa feita ao empregador, assim o permita. Feita a autorização, o empregador deverá efetuar a comunicação ao sindicato obreiro, no prazo de até 10 (dez) dias, contados do seu recebimento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL**

As empresas descontarão dos seus funcionários sindicalizados, conforme art. 545, da CLT, em folha de pagamento, a contribuição confederativa, e a recolherão até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao desconto, em valor a ser definido em Assembleia Geral, preenchendo a guia de recolhimento apropriada e recolherão à Caixa Econômica Federal – PB. Após essa data, será referida importância corrigida com multa de 10% (dez por cento), acrescida de mora de 3% (três por cento) ao mês.

§1º - Desde que autorizado por decisão dos trabalhadores reunidos em Assembleia Geral da categoria, convocada especialmente para este fim, as empresas descontarão de seus trabalhadores os valores instituídos da Contribuição Confederativa para o exercício de 2018.

§2º - Nos meses em que for descontada a taxa assistencial e contribuição confederativa, não haverá desconto nas mensalidades sindicais, conforme decisão de Assembleia Geral dos trabalhadores.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas se comprometem a fornecer ao Sindicato obreiro e patronal relação dos empregados, nas seguintes datas: 1º de janeiro, 1º de abril, 1º de junho, 1º de outubro.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE A RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGESIMA QUARTA – CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Considerando as disposições da Lei 13.467/2017, art. 611 – A, as partes acordam entre si criar a Comissão de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, com base nas condições abaixo enunciadas:

§1º Com base na Lei 9.958/2000, fica criada a Comissões de Conciliação Prévia – CCP, entre os Sindicatos signatários, para que empregadores e trabalhadores possam celebrar acordo acerca de parcelas e direitos de natureza trabalhista, sendo que com base no parágrafo único, do artigo 625-E, da referida lei, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

§2º Constitui objetivo geral da Comissão de Conciliação Prévia, a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos sindicatos dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer outro órgão público.

§3º Fica estabelecido que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, da CLT), que é uma faculdade dos empregados e empregadores, serão firmados na comissão de mediação, pelo Sindicato Laboral, com a anuência do Sindicato patronal.

§4º O termo previsto no §3º discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

§5º Todos os acordos coletivos, inclusive relativo às gorjetas serão firmados perante a presente comissão, com a mediação dos Sindicatos signatários, com assinatura do Sindicato Laboral e anuência do Sindicato Patronal.

§6º A presente Comissão também funcionará como câmara de arbitragem para os empregados enquadrados no art. 507-A da CLT, que percebam remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que em seus contratos de trabalho haja cláusula compromissória pactuada com concordância do empregado em submeter seus litígios a essa Comissão, nos termos previstos na Lei 9307/96.

§7º Como não há mais contribuição compulsória prevista na legislação trabalhista a forma de organização, funcionamento e manutenção da Comissão prevista na presente cláusula será definida pelos Sindicatos signatários em Convenção Coletiva de Trabalho específica, registrando-se sua constituição em Cartório de Títulos e Documentos para sua personificação jurídica e permanente.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – PREVALÊNCIA CONVENCIONAL E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.**

As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho, na forma da legislação em vigor.

§1º Ficam ressalvadas as condições salariais e de trabalho preexistentes nas Empresas, quando estipuladas por Acordo Coletivo de Trabalho e do qual participem os Sindicatos das categorias profissionais e econômicas, conforme previsto no *caput*, do art. 617, da CLT, ou mesmo por entendimento direto entre empregado e empregador, se sobreporem às aqui fixadas, segundo princípio constituído no art. 7º, VI, da Constituição Federal.

§2º Somente poderão ser celebrados Acordos Coletivos de Trabalho com a participação das entidades sindicais convenientes, inclusive para o estabelecimento de normas para a distribuição da gorjeta, ficando ressalvados os Termos de Conciliação, editados pelo Câmara Intersindical de Conciliação Prévia.

§3º Estabelecem os convenientes por suas representações, para os efeitos legais e judiciais, inclusive, perante a Justiça Especializada do Trabalho, que o presente Termo Coletivo de Trabalho, independe da obrigatoriedade de sua autenticação ou exibição de original, para ser admitido e aceito como prova.

§4º A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, na forma prevista no Art. 611-A, da CLT.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – MULTAS**

Nos casos de descumprimento de quaisquer das cláusulas convencionadas, será aplicada multa de 02 (dois) salários mínimos da categoria, à parte infratora, cujo valor será a favor do Sindicato impetrante, da categoria obreira ou patronal.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

Fica estabelecida a data de 11 de agosto para a comemoração do dia da categoria profissional, sem que seja considerado feriado, remunerando-se em dobro neste dia.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – DA TAXA PARA CELEBRAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS COM O SEGMENTO DE SALÕES DE BELEZA E CABELEIREIROS**

Fica estabelecida a cobrança de taxa de R\$200,00 (duzentos reais), a ser paga pelos estabelecimentos de salões de beleza e cabeleireiros ao sindicato laboral, para celebração de acordos coletivos de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – DO FORO**

Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Campina Grande (PB), 06 de dezembro de 2017

JOSE CLAUDI SOUTO FONSECA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COM HOTELEIROS E SIMILARES

DIVAILDO BARTOLOMEU DE LIMA

Presidente

SINDICATO DOS HOTEIS RESTAUR BARES E SIMILARES C GRANDE