

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PB000570/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/11/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR073590/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.280464/2025-62
DATA DO PROTOCOLO: 26/11/2025

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COM HOTELEIROS E SIMILARES, CNPJ n. 09.217.852/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CLAUDI SOUTO FONSECA;

E

SINDICATO DOS HOTEIS RESTAUR BARES E SIMILARES C GRANDE, CNPJ n. 12.922.506/0001-37, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIVAILDO BARTOLOMEU DE LIMA JUNIOR;

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 novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissionais dos empregados no comércio hoteleiro e similares, conforme Plano da CNC**, com abrangência territorial em **Campina Grande/PB**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido que o valor do piso salarial da categoria será, a partir de 01 de novembro de 2025, o valor de R\$1.578,00 (hum mil, quinhentos e setenta e oito reais). A partir de janeiro de 2026, o piso salarial da categoria será o salário-mínimo nacional vigente, com o acréscimo de R\$ 20,00 (vinte 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 6% (seis por cento), a partir de novembro de 2025.

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 dentro 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, permanentemente, a função de caixa o pagamento de quebra de caixa no valor de 10% (dez 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 salário e rescisão do contrato 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 discriminado) a natureza e os valores das importâncias pagas e dos descontos efetuados, inclusive o valor do depósito do FGTS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional Noturno

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) sobre o valor normal da hora de trabalho.

Comissões

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, retendo-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, vedada 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL - BSF

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de

Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/11/2025, o valor total de R\$15,00 (quinze reais), por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por 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 deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição

do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

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

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

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

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando Boque a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

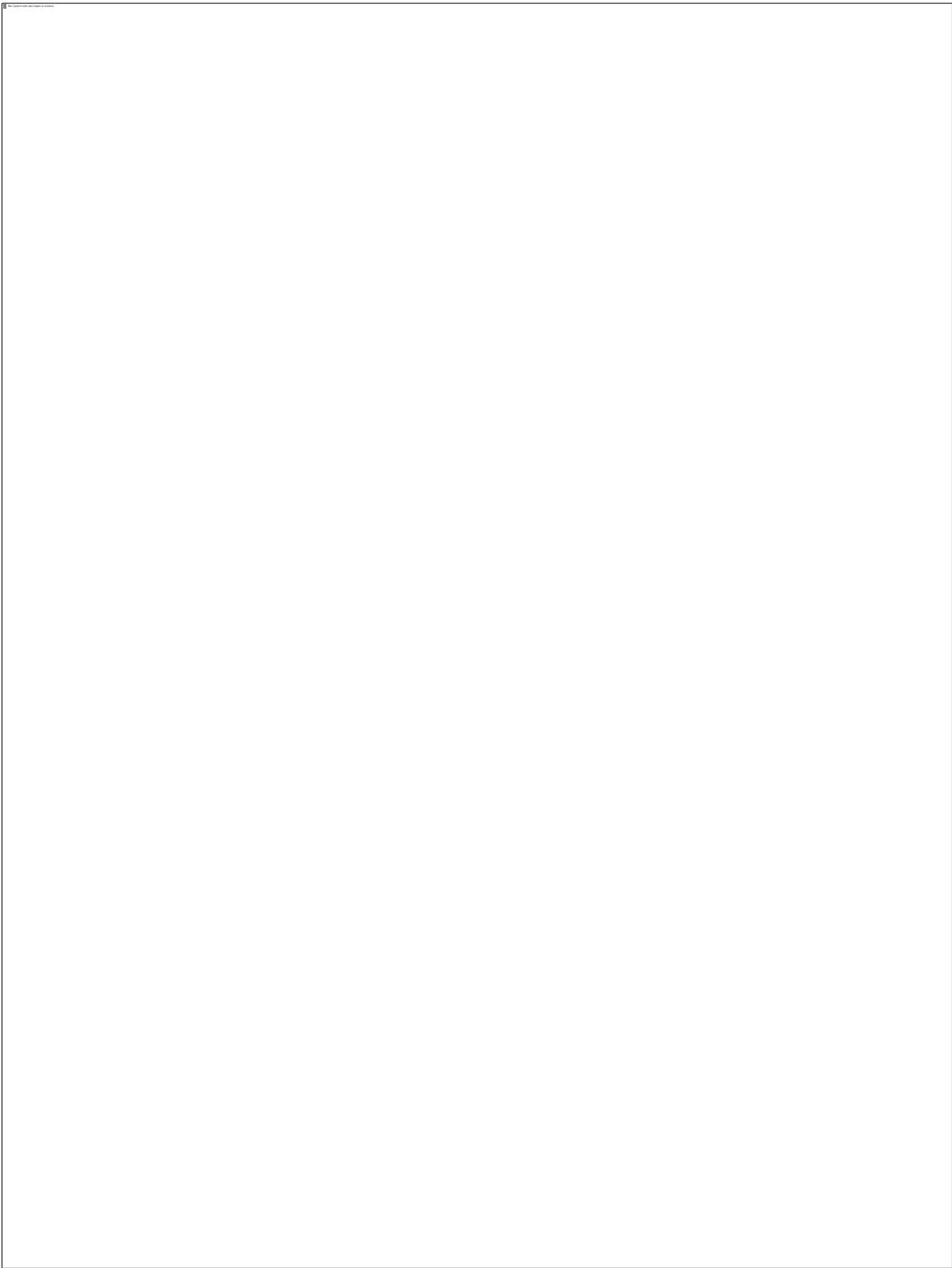
Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e decisões judiciais em âmbito nacional, que validam os

procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais





Parágrafo Décimo Terceiro - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO

As casas de shows, restaurantes, buffets, bares, clubes, boates, 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 essa jornada, serão pagas horas extras.

§2º - Tais horas serão remuneradas de acordo com a tabela de serviços extras, estabelecida nessa Convenção Coletiva de Trabalho.

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

§4º - Os empregados que trabalharem em mais de 20 (vinte) festas, dentro dos últimos 2 (dois) meses do ano corrente, no mesmo buffet, clube, casa de shows, receberão 01 (um) salário da categoria, a título de décimo terceiro salário.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 específicos

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.
- c) 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.
- d) 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 TERCEIRA - ESTABILIDADE

É assegurado ao empregado a estabilidade, para celebração da Convenção Coletiva de Trabalhista, pelo prazo de 30 (trinta) dias anteriores à data-base prevista na CCT, conforme previsto no art. 487, II, §6º, da CLT.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

As empresas concederão a seus empregados a licença paternidade de 05 (cinco) dias, a partir do dia do nascimento do filho(a) ou da data da adoção.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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, ressalvadas as hipóteses previstas no artigo 482, da CLT.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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. Ao final do mês, o empregado é obrigado a assinar o registro do ponto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO NOS FERIADOS E FOLGA SEMANAL

Havendo labor nos feriados, este poderá, consoante determina a CLT, ser pago em pecúnia ou ser concedida uma folga compensatória, além da folga semanal, que deverá ser concedida até 30 (trinta) dias posterior ao feriado laborado.

Parágrafo Único – A Lei nº 605/1949 e o Decreto nº 27.048/1949 concederam permissão, em caráter permanente, para o trabalho aos domingos naquelas atividades elencadas na relação anexa ao Decreto, dentre as quais, aquelas desenvolvidas em restaurantes, bares, pensões, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonérias, devendo ser concedida uma folga semanal a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, não havendo obrigatoriedade de que a folga coincida com o domingo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DA HABITUALIDADE DE HORAS EXTRAS

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

de horas.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - COMPENSAÇÃO BANCO DE HORAS

Poderá ser adotada 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.

§1º 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).

§2º 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.

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

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

§5º Na ocorrência de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, no curso do trimestre, será 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.

§6º 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 TRIGÉSIMA SEXTA - TABELA DE PREÇO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

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

TABELA DE SERVIÇOS EXTRAS



Férias e Licenças

Licença Maternidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 contrarrecibo, 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 guardião.

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

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

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME GRATUITO

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, ao menos 02 (dois) uniformes sempre que exigirem seu uso, ficando o empregado obrigado a devolver o material recebido, no estado em que tiver, sendo na substituição ou no caso de ser rescindido o respectivo pacto laboral.

§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 Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato Patronal, todas as empresas que exercem as atividades descritas nesta 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 2026, mediante boleto bancário a ser encaminhado pelo Sindicato, a importância estabelecida na tabela abaixo:



§1º Sobre a contribuição acima, incidirá o adicional de R\$10,00 (dez reais) por empregado.

§2º Por deliberação da Assembleia Geral, aos associados do Sindicato Empresarial de Hospedagem e Alimentação de Campina Grande e Região não incidirão quaisquer cobranças referentes à Contribuição Assistencial Patronal.

§3º 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.

§4º A empresa que desejar se opor ao pagamento acima, deverá fazê-lo pessoalmente, na sede do Sindicato Empresarial de Hospedagem e Alimentação de Campina Grande e Região, por escrito com identificação e assinatura legíveis, ou encaminhar ao e-mail assessoriasindcampinacg@gmail.com, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados do registro da CCT no sítio do Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas nesta 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 janeiro de 2026 e março de 2026, 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 janeiro de 2026 e 30 de março de 2026. 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

Os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com a deliberação da Assembleia Geral realizada no dia 16 de setembro de 2025, autorizam as empresas a descontarem em folha de pagamento (contracheque ou assemelhado), relativo à taxa de Contribuição Negocial, decorrente das negociações coletivas de trabalho ocorridas no mês-base de novembro de 2025, o valor de R\$60,00 (sessenta reais) das suas respectivas remunerações.

§1º Os descontos serão efetuados em 02 (duas) parcelas de R\$30,00 (trinta reais) cada, e as empresas deverão efetuar o pagamento por meio de transferência bancária ou PIX para a conta do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande.

As empresas ficam obrigadas a enviar, ao e-mail da entidade, a lista dos empregados com seus respectivos valores de recolhimento, juntamente com o comprovante de transferência ou depósito.

Dados Bancários para Recolhimento:

Banco: Caixa Econômica Federal

Agência: 0041

Conta Corrente: 00000084-0

Operação: 003

Chave PIX (CNPJ): 09.217.852/0001-00

Contato para Envio das Informações:

Telefone: (83) 2154-9203

E-mail: sindhotelemp@hotmail.com

O recolhimento deverá ser feito conforme as folhas de pagamento dos meses indicados nesta convenção:

Novembro de 2025, com o valor correspondente a ser repassado ao sindicato até o dia 10 de dezembro de 2025.

Dezembro de 2025, com o valor correspondente a ser repassado ao sindicato até o dia 10 de janeiro de 2026.

§2º O empregado que desejar se opor ao desconto acima, deverá fazê-lo pessoalmente, na sede do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande, por escrito em carta de próprio punho, com identificação e assinatura legíveis, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados do registro da CCT no sistema do Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego. O empregado também deverá entregar uma via da oposição ao seu empregador.

§3º O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no desta cláusula, não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição negocial.

§4º É vedado à empresa empregadora realizar quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares que constringam os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§5º É vedado ao Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande e seus dirigentes realizarem quaisquer manifestações, atos ou condutas similares que impeçam ou constringam os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§6º Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES E RESCISÕES

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados integrantes da categoria representada poderão, a critério do trabalhador, ser homologadas junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande. O Sindicato se coloca à disposição para acompanhar o processo rescisório, prestando a devida orientação e assegurando que todos os direitos trabalhistas sejam observados, reforçando a importância de sua atuação como entidade de proteção e defesa da categoria

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 sobrepujam 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 convenentes, 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 convenentes 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COBRANÇA DE GORJETAS OU TAXA DE SERVIÇOS

Com base no art. 457 da CLT e na Lei nº 13.419/2017, as empresas e estabelecimentos comerciais que adotarem a prática de cobrança de gorjetas ou que receberem valores espontaneamente pagos pelos clientes a esse título deverão firmar acordo coletivo de trabalho com o Sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Conforme os enunciados nº 290 e nº 354 do TST, as gorjetas cobradas pela empresa na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes integram a remuneração do empregado, não servindo, contudo, de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas poderão optar pela manutenção, alteração ou extinção da cobrança de gorjetas ou taxa de serviço, desde que comuniquem previamente às entidades sindicais e informem de forma clara e ostensiva à clientela, mediante aviso fixado na entrada dos estabelecimentos e em seus cardápios.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RETORNO DA PREVIDÊNCIA

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se a empresa no dia útil imediatamente subsequente a alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

§1º Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar a empresa também no dia útil imediatamente subsequente a alta, que fornecerá contra-recibo da referida comunicação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

§2º Caso o empregado não labore durante o processamento do recurso/ação apresentado em face do INSS esse deverá declarar de próprio punho ou por outro meio perante a empresa expressamente esta condição, eximindo-a do pagamento dos respectivos salários e demais consectários durante este período.

§3º Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário, esta deverá cientificar o empregado do conteúdo da presente cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TAXA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Com o objetivo de garantir a devida formalização, fiscalização e segurança jurídica na aplicação dos acordos coletivos firmados entre as empresas e seus trabalhadores, as partes signatárias reconhecem a importância da participação ativa do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Campina Grande no processo de homologação de tais acordos.

Dessa forma, fica convencionado que, para a homologação dos Acordos Coletivos de Trabalho, será

cobrada da empresa requerente uma taxa única equivalente a 01 (um) salário vigente da categoria, valor este destinado à manutenção e melhoria das estruturas administrativas e jurídicas do sindicato laboral, que desempenha papel fundamental na análise e garantia do cumprimento das normas previstas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - DO FORO

Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho de Campina Grande, estado da Paraíba, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

}

JOSE CLAUDI SOUTO FONSECA
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COM HOTELEIROS E SIMILARES

DIVAILDO BARTOLOMEU DE LIMA JUNIOR
Presidente
SINDICATO DOS HOTEIS RESTAUR BARES E SIMILARES C GRANDE

ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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