

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000304/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/04/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR012513/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.238025/2024-00
DATA DO PROTOCOLO: 05/04/2024

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL TRAB. EM HOTEIS, FLATS, PENSOES, POU. MOT. APAR-HOTEIS E SIMILARES, BOATES, RESTAURANTES, LANC, CNPJ n. 10.055.044/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRE DE ARAUJO GOMES;

E

GOLDEN GATE INDUSTRIA DE ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 05.402.960/0001-00, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). ALBERTO NUNO RODRIGUES PEREIRA;

LEON INDUSTRIA E COMERCIO DE ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 12.360.280/0001-28, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). ALBERTO NUNO RODRIGUES PEREIRA;

MALAGA COMERCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 29.378.211/0001-44, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). ALBERTO NUNO RODRIGUES PEREIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Hotéis, Flat's, Pensões, Pousadas, Motéis, Apart-hotéis e Similares, Boates, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-food's, Churrascarias, Pizzarias, Buffet's e similares**, com abrangência territorial em **Recife/PE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL**

Fica estabelecido o piso salarial da categoria profissional abrangida pelo presente Acordo Coletivo, o valor de:

a) R\$ 1.440,71 (um mil, quatrocentos e quarenta reais e setenta e um centavos), a partir de 01 de setembro de 2023;

b) R\$ 1.468,28 (um mil, quatrocentos sessenta e oito reais e vinte e oito centavos), a partir de 01 de janeiro de 2024.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o salário mínimo nacional, a partir de janeiro de 2024, for superior ao piso aqui acordado, este será submetido a novo reajuste através de aditivo.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

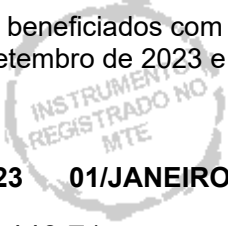
CLÁUSULA QUARTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá a seus empregados comprovantes de pagamento dos salários com identificação do estabelecimento indicando discriminadamente a natureza e os valores das parcelas pagas e os descontos efetuados.

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

CLÁUSULA QUINTA - DOS VALORES DAS DEMAIS FUNÇÕES E CATEGORIAS ACIMA DO PISO SALARIAL

Os empregados das funções e categorias não beneficiados com o Piso Salarial previsto na cláusula terceira terão os seguintes salários a partir de 01 de setembro de 2023 e 01 de janeiro de 2024:



FUNÇÃO	01/SETEMBRO/2023	01/JANEIRO/2024
SG	R\$ 1.440,71	R\$ 1.468,28
Aux. Cozinha	R\$ 1.440,71	R\$ 1.468,28
Cozinheiro C1	R\$ 1.542,59	R\$ 1.557,35
Cozinheiro C2	R\$ 1.703,73	R\$ 1.720,03
Cozinheiro B1	R\$ 1.864,88	R\$ 1.882,73
Cozinheiro B2	R\$ 2.026,03	R\$ 2.045,41
Cozinheiro A1	R\$ 2.187,18	R\$ 2.208,11
Cozinheiro A2	R\$ 2.348,30	R\$ 2.370,77
ATENDENTE C	R\$ 1.440,71	R\$ 1.468,28
Atendente C1	R\$ 1.462,02	R\$ 1.476,01
Atendente C2	R\$ 1.623,17	R\$ 1.638,70
Atendente B1	R\$ 1.784,32	R\$ 1.801,39
Atendente B2	R\$ 2.008,60	R\$ 2.027,82
Coord. C1	R\$ 2.106,60	R\$ 2.126,76
Coord. C2	R\$ 2.267,72	R\$ 2.289,42
Supervisor 1	R\$ 2.543,29	R\$ 2.567,62
AUX. RH	R\$ 1.784,32	R\$ 1.801,39
ASSISTENTE RH	R\$ 2.106,60	R\$ 2.126,76
AUX. ADM	R\$ 1.784,32	R\$ 1.801,39
ASSINTENTE ADM	R\$ 2.267,72	R\$ 2.289,42
Trainee de Manutenção	R\$ 1.440,71	R\$ 1.468,28
Assist. Manutenção	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Supervisor de Manutenção	R\$ 2.543,29	R\$ 2.567,62
ENC MANUTENÇÃO	R\$ 4.926,20	R\$ 4.973,34
Gerente C	R\$ 2.750,95	R\$ 2.777,28
Gerente B	R\$ 3.476,32	R\$ 3.509,58
Gerente A	R\$ 4.201,45	R\$ 4.241,65

Gerente A1	R\$ 5.168,32	R\$ 5.217,78
Gerente A2	R\$ 6.215,74	R\$ 6.275,22
Cumins	R\$ 1.440,71	R\$ 1.468,28
Garçom	R\$ 1.462,02	R\$ 1.476,01
Barmam	R\$ 1.542,59	R\$ 1.557,35
Trainee Enc. Salão	R\$ 1.531,63	R\$ 1.546,01
Encarregado de Salão	R\$ 1.703,74	R\$ 1.720,05
Supervisor de Salão	R\$ 2.026,03	R\$ 2.045,41
CONTROLLER	R\$ 4.193,30	R\$ 4.233,42
ASSIST. CONTROLLER	R\$ 1.440,71	R\$ 1.468,28
COORDENADOR MARKETING	R\$ 2.543,17	R\$ 2.567,51
REDATOR PUBLICIDADE	R\$ 5.000,00	R\$ 5.050,00

Parágrafo primeiro. O reajuste salarial aplicado na data-base, será realizado através do levantamento dos últimos 12 (doze) meses do IPCA, podendo ser ajustado no presente acordo

.

Parágrafo segundo. Fica quitado toda e qualquer inflação ou perda salarial, eventualmente ocorrida até a presente data-base.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SEXTA - DO PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

A empresa fornecerá a seus empregados comprovantes de pagamento dos salários com identificação do estabelecimento indicando discriminadamente a natureza e os valores das parcelas pagas e os descontos efetuados.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS GORJETAS

Os empregados integrantes da cadeia produtiva, previsto na Clausula sétimada CCT em vigor da categoria, farão jus a percepção do montante recolhido para distribuição à título de gorjeta, ou seja, das gorjetas recolhidas juntamente com o consumo dos clientes serão retidos 33% (trinta e três por cento), para custear os encargos sociais do empregados, que serão lançados em folha de pagamento em título contábil diferenciado; 67% (sessenta e sete por cento) remanescentes serão distribuídos aos empregados da frente de serviços da seguinte ordem:

Os 67% (sessenta e sete por cento) do total da gorjeta recolhida diariamente será rateado entre os funcionários que tiverem trabalhado naquele dia (exceto se for sua folga semanal, ou, compensação de feriado trabalhado, ou, compensação de horas), da seguinte forma:

Para fins de cálculo de rateio, participarão da divisão apenas os funcionários que trabalharem no respectivo dia. A única exceção a esse critério é no caso das folgas semanais, feriados ou compensações de horas ou feriados trabalhados, quando mesmo ausente o funcionário tem sua participação na gorjeta daquele dia.

Parágrafo Único: Do Mecanismo de distribuição:

As Brigadas de frente e Retaguarda utilizará o sistema de pontos para distribuição da gorjeta entre funcionários.

a)A distribuição da gorjeta entre as equipes obedecem ao sistema de pontos (unidade monetária padrão utilizada para a distribuição da gorjeta) e que é reservada pelas empresa que utilizam este sistema;

b)O cálculo de valor de pontos, será efetuado diariamente, dividindo-se o montante reservado para distribuição de cada área (produção ou atendimento), apurado a partir da gorjeta recebida naquele dia, pelo somatório dos pontos atribuídos a cada função de cada funcionário que trabalhou nesse mesmo dia;

c)Cada cargo de produção (**Brigada de Retaguarda**), tem sua respectiva pontuação. Segundo entendimento entre empregados e empregadores, conforme indicado a seguir:

Cargo:	Pontuação:
Auxiliar de Serviços Gerais	15 (quinze) pontos.
Auxiliar de Cozinha	15 (quinze) pontos.
Cozinheiro C1	20 (vinte) pontos.
Cozinheiro C2	30 (trinta) pontos.
Cozinheiro B1	40 (quarenta) pontos.
Cozinheiro B2	40 (quarenta) pontos.
Cozinheiro A1, A2	60 (sessenta) pontos

d)Cada cargo de atendimento (**Brigada de Frente**), tem sua respectiva pontuação segundo entendimento entre empregados e empregadores, conforme indicado a seguir:

Cargo:	Pontuação:
Atendente C	15 (quinze) pontos.
Atendente C1	15 (quinze) pontos.

Atendente C1 (Caixa ala carte)	40 (quarenta) pontos.
Atendente C2	40 (quarenta) pontos.
Atendente B1	40 (quarenta) pontos.
Atendente B2	40 (quarenta) pontos.
Coordenador	30 (trinta) pontos.
Supervisor	20 (vinte) pontos.
Gerente C, B, A, A1, A2	20 (vinte) pontos.
Cumins	30 (trinta) pontos
Garçons	100 (cem) pontos
Barman	130 (cento e trinta) pontos
Chefe Salão	140 (cento e quarenta) pontos

Mensalmente, as gorjetas recebidas entre os dias 21 (vinte e um) do mês anterior e o dia 20 (vinte) do mês corrente, serão computadas para lançamento e pagamento dos funcionários. O valor correspondente da gorjeta devido a cada funcionário, seguindo as regras estabelecidas no parágrafo único, será lançado no contracheque do mês corrente, para pagamento até o 05º (quinto) dia útil do mês seguinte.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O pagamento do Adicional de Insalubridade terá seu percentual estabelecido mediante o levantamento realizado pela LTCAT – Laudo Técnico das Condições do Meio Ambiente, e será calculado sobre o valor do salário mínimo nacional.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA NONA - DO TRABALHO EM FERIADO

Caso a necessidade do trabalho nos dias feriado civis ou religiosos será pago em dobro, salvo se a empresa determinar outro dia para a folga compensatória.

Parágrafo único. Fica permitido à empresa antecipar ou designar nova data para gozo de feriados civis ou religiosos, objetivando atender melhor as peculiaridades dos trabalhadores.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIOS

A empresa poderá estabelecer para determinadas funções, individualmente e ao seu critério, por meio de termo contratual individual, premiação de acordo com os seguintes critérios:

a) **POR ASSIDUIDADE** - Quando o empregado não tiver nenhuma falta injustificada e/ou, no máximo, uma falta justificada;

b) **POR PONTUALIDADE** - Quando incurrir atraso ou antecipação de batimento dos cartões de ponto acima de 05 (cinco) minutos, na entrada, intervalo e saída; e

c) **POR MÉRITO** - Diante da produtividade estabelecida para cada função, quando ultrapassar a meta, bem como higienização do local de trabalho, cumprimento das normas internas e o devido uso e cuidados dos equipamentos de proteção individual (EPI).

d) **PELA EXCLUSÃO DE RISCO**: Havendo a exclusão do risco na forma do artigo 194 e seguintes da CLT, a empresa, ao seu critério e observados as situações contidas nas letras "a", "b" e "c" desta cláusula, poderá conceder ao colaborador com contrato por prazo indeterminado, prêmio equivalente ou não ao valor devido ao tempo da existência do risco.

Parágrafo primeiro: Os valores/percentuais de premiação, bem como as metas que serão impostas aos seus respectivos funcionários, ficarão estabelecidos no já mencionado termo de contrato individual.

Parágrafo segundo: Tais premiações não incorporam ao contrato de trabalho, não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, na forma do artigo 457, §§ 2º e 4º, da CLT.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE

Conforme expressa o Enunciado TST 342, fica facultado ao empregado, por liberalidade expressa da empresa, sua inclusão em **Convênio Médico de Plano de Saúde Empresarial**. Ficando assegurado aos empregados que percebem o Piso Salarial que pertence ao grupo da ora empresa convencionada, sua participação de no máximo 50% (cinquenta por cento). Aos empregados que percebem acima do Piso Salarial do grupo da empresa convencionado, ficará a critério do empregador o percentual de participação do valor cobrado pela empresa de Plano de Saúde. Esta faculdade não constituirá em salário de qualquer espécie, nem se configurará em ganhos habituais sob a forma de utilidade, pois o empregado eventualmente usará o Plano de Saúde, não se constituindo, portanto, em "Salário Utilidade" ou "In Natura".

Parágrafo Único: Caso o empregado não opte pelo Convênio Médico de Plano de Saúde Empresarial constante no caput desta cláusula, o mesmo será inserido no disposto na Cláusula Vigésima Sexta da Convenção Coletiva da Categoria.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AUXILIO FUNERAL

A empresa pagará pelo falecimento do empregado(a) com mais de 01 (um) ano de registro, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após devidamente comprovado através de documentos hábeis, ao responsável direto, uma indenização equivalente a um salário mínimo vigente a título de auxílio funeral e não integrará para nenhum fim as verbas rescisórias.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

É facultado a empresa homologar as rescisões dos seus empregados a partir do tempo de serviço de 01 (um) ano em diante, no Sindicato da Categoria.

Parágrafo Único - A quitação do valor das verbas rescisórias constante no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT, poderá ser comprovado através de documento que confirme o crédito em conta bancária do empregado ou mediante apresentação de cópia de cheque administrativo, dentro do prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da data da ruptura contratual.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é variável de acordo com a função e escala de serviço, que é passada para o respectivo colaborador podendo variar da seguinte forma:

Primeira variação:

Início: Variável das 06h:00m às 23h:00m

Término: Variável das 11h:00m às 23h:00m

Intrajornada de 01h:00m

Segunda ao Domingo.

Segunda Variação:

Poderá ser adotado o sistema de compensação, mediante jornada de doze (12) por trinta e seis (36) - 12x36, isto é, doze (12) horas de trabalho por trinta e seis (36) horas de descanso e/ou jornada de oito (8) horas de trabalho por dezesseis (16) horas de descanso, de segunda a domingo, com uma folga semanal. Possibilitando com isso a concessão de folga em dias distintos adotadas nessa jornada, folgas essas que equivalerão ao repouso semanal, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo primeiro: Aos empregados que forem submetidos aos turnos da Segunda Variação deverá ser concedido apenas um intervalo intrajornada de uma (1) hora para alimentação ou repouso, o qual poderá ser flexibilizado pelos próprios empregados, podendo ocorrer entre a terceira (3ª) e a sexta (6ª) hora de trabalho, ficando facultada à empresa dispensar os obreiros de registrar os intervalos destinados à alimentação e/ou repouso, desde que solicitada por escrito com indicação de horário.

Parágrafo segundo: Fica permitido a troca de turnos de trabalho mensalmente, não atraindo a aplicação da jornada reduzida de que trata o inciso XIV do artigo 7º da CF/88, somente sendo consideradas horas excedentes as que ultrapassarem o limite legal mensal considerado para a jornada diária de oito (8) horas, sendo assegurado os direitos decorrentes da jornada reduzida quando o trabalho ocorrer no turno noturno, sem prejuízo do adicional noturno, devendo ser observado o que preceitua o § 5º do Art. 73 da CLT.

Parágrafo terceiro: Fica facultado o registro de frequência até dez (10) minutos antes ou após o início da jornada, assim como até dez (10) minutos antes e após o término da jornada, não sendo esse período de tempo considerado como jornada reduzida ou de tempo à disposição do empregador, não podendo o excedente ser computado como horas extras ou atraso.

Parágrafo quarto: Poderá existir, com a devida concordância da empresa, a permuta consensual de turno, mas sempre em observância ao descanso entre turnos de trabalho, na forma expressa do artigo 66 da CLT.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA COMPENSAÇÃO DE DIAS

No período de vigência do presente Acordo Coletivo, a empresa poderá propiciar a compensação de folgas em dias intercalados entre feriado e final ou início da semana, mediante fixação de jornadas complementares e correspondentes às referidas folgas, através de regime de compensação, sem a necessidade de ser comunicada ao sindicato obreiro a informação do(s) dia(s) em que haverá horas suplementares e o dia a ser concedido a folga.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO BANCO DE HORAS

O sistema objeto desta cláusula é o acolhido pelas partes para o estabelecimento de regras práticas do sistema de flexibilização de jornada de trabalho / banco de horas, determinado pelo artigo 59, §§ 5º e 6º da CLT, ou seja:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de [horas extras](#), em número não excedente de duas, por acordo individual, [convenção coletiva](#) ou [acordo coletivo](#) de trabalho.

.....

§ 5º O [banco de horas](#) de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA COMPENSAÇÃO DA SEMANA

A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas (2), sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso das horas seja compensado pela correspondente diminuição ou supressão da jornada em outro dia.

Parágrafo único: Quando não for realizada a supressão ou a redução da jornada nem a compensação de jornada, as horas que excederem a quarenta e quatro (44) na semana serão remuneradas com o adicional de cinquenta por cento (50%), em relação ao valor da hora normal.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A fim de realizar-se controle efetivo das horas trabalhadas, os próprios empregados registrarão, manualmente ou mecanicamente, no seu cartão de ponto o início e o término da jornada de trabalho, bem como o intervalo intrajornada para repouso ou alimentação.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MAL USO OU PERDA DO EPI

Poderá a empresa descontar no salário do empregado a má utilização e/ou perda do Equipamento de Proteção Individual - EPI.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Havendo uma necessidade de uma consulta médica ou em caso de acidente, para que seja justificada a falta ao trabalho, deverá ser realizada através de atestado médico ou, diante da sua impossibilidade, da apresentação de declaração de internação ou documento correlato, dentro do prazo de 48:00 horas, perante o departamento de Recursos Humanos (RH), sob pena de ser considerada faltas injustificadas. Em caso de Atestados médicos acima de 3 dias deverá ser encaminhado com urgência para o RH enviar ao e-social;

Parágrafo primeiro: Poderá haver a comunicação da falta justificada por telefone ou whatsapp, desde que apresente, dentro do prazo estabelecido anteriormente, o documento hábil de comprovação.

Parágrafo segundo: Todo atestado médico, declaração de internamento ou documento correlato, só serão considerados válidos se apresentado o original, sem rasuras, com carimbo e assinatura do médico com CRM e contendo a CID.

Parágrafo terceiro: A critério da empresa, poderá ser feita averiguação da autenticidade do documento apresentado, bem como encaminhamento para médico indicado pela mesma, com a finalidade de confirmar a situação existente.

Parágrafo quarto: Todos os atestados médicos referentes ao CID – suspeita de COVID 19, somente será aceito acompanhado com o resultado do exame do COVID.

Parágrafo quinto: Atestado de Comparecimento só abona às horas ausentes;

Parágrafo sexto: Em caso de atestado superior a 15 (quinze) dias, será solicitado que o funcionário compareça ao INSS com o DUT (data do último dia de trabalho), para dar entrada na licença médica pelo INSS;

Parágrafo sétimo: Após o afastamento superior a 15 (quinze) dias, com a concessão de auxílio doença pela Previdência Social, o funcionário deverá ser encaminhado para o médico do trabalho para atestar sua aptidão ao retorno do trabalho.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ACIDENTE DE TRABALHO

Todo acidente acometido dentro da área de trabalho deverá ser comunicado de imediato ao responsável pelo setor e encaminhado para a avaliação do departamento médico, sob pena de não ser considerado como acidente de trabalho.

Parágrafo único: Não será considerado acidente de trabalho no trajeto entre a residência e o local de trabalho que exista transporte fornecido pela empresa ou o empregado optar por transporte próprio ou de terceiros.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RETRIÇÕES DE USO DE APARELHO CELULAR

A empresa poderá proibir, ao seu critério e por questão de segurança, o uso de aparelho de celular durante a jornada de trabalho no setor produtivo.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS DIVERGÊNCIAS

Qualquer divergência na aplicação desde instrumento, que eventualmente venha a surgir, será dirimida entre as partes acordantes e, se necessário, pela Justiça do Trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA

Impõe-se multa no valor correspondente a 5% (dez por cento) do Piso Salarial da categoria, por descumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento, a qual será revertida à parte prejudicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU REVOGAÇÃO

O Processo de prorrogação, revisão, denúncia e/ou revogação das disposições contidas no presente instrumento, ficará subordinado, em qualquer caso, ao que preceitua o Art. 612 da CLT.

}

ANDRE DE ARAUJO GOMES
PRESIDENTE

**SINDICATO INTERMUNICIPAL TRAB. EM HOTEIS,FLATS, PENSOES,POU.MOT.APAR-HOTEIS E SIMILARES, BOATES,
RESTAURANTES, LANC**

ALBERTO NUNO RODRIGUES PEREIRA
SÓCIO
GOLDEN GATE INDUSTRIA DE ALIMENTOS LTDA

ALBERTO NUNO RODRIGUES PEREIRA
SÓCIO
LEON INDUSTRIA E COMERCIO DE ALIMENTOS LTDA

ALBERTO NUNO RODRIGUES PEREIRA
SÓCIO
MALAGA COMERCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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