

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2.001/2.002

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam, de um lado, representando os empregadores, o SINDICATO DOS HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ - SIBRAS-OESTE/PR e, por outro lado, representando os empregados, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL, ambos devidamente autorizados por suas respectivas Assembleias Gerais e assinados por seus presidentes no final, tem justo e contratado firmar a presente Convenção, a reger as relações de trabalho das categorias representadas, de acordo com as cláusulas a seguir:

01 - ABRANGÊNCIA: Estão obrigadas ao cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas da seguinte categoria econômica: BARES, BARES DANÇANTES, BOITES, BOTEQUINS, BUFFETS, CABARÊS, CALDO-DE-CANA, CANTINAS, CASAS DE COMODOS, CHURRASCARIAS, CONFEITARIAS, DOCEIRAS, DORMITÓRIOS, DIVENS, HOTEIS, MÔTEIS, APART-HOTEIS, HOSPEDARIAS, LANCHONETES, LEITERIAS, BOMBONIERES, PASTELARIAS, PENSÕES, PIZZARIAS, RESTAURANTES, ROTISSERIES, SALSICHARIAS, SORVETERIAS, TAXI-GIRLS E EMPRESAS QUE VENDAM REFRIGERANTES, BEBIDAS ALCOÓLICAS E ALIMENTAÇÃO PREPARADA.

§ Único - A empresa que exercer mais de uma atividade econômica e que dentre elas exista alguma relacionada nesta Convenção, ficará obrigada a cumprir todas as cláusulas do presente Instrumento normativo no setor em que exercer a atividade.

02 - VIGÊNCIA: O prazo de vigência desta Convenção é de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2.001 e com término em 30 de abril de 2.002.

03 - SALÁRIOS NORMATIVOS: Fica assegurado a partir de 1º de maio de 2.001, os seguintes Salários Normativos:

a) PARA O MUNICÍPIO DE CASCAVEL, assegura-se Salário Normativo de R\$ 267,00 (duzentos e cinqüenta e sete reais).

b) PARA OS MUNICÍPIOS DE SANTA TEREZA DO OESTE, LINDOESTE, CORBÉLIA, CAFELÂNDIA, NOVA AURORA, ANAHY, IGUAUÉ, BRAGANEY, IDEMA, CAMPO BONITO, CATANDUVAS, TRÊS BARRAS DO PARANÁ, CAPITÃO LEÔNIDAS MARQUES, BOA VISTA DA APARECIDA, SANTA LUCIA e CÉU AZUL, assegura-se Salário Normativo de R\$ 244,00 (duzentos e quarenta e quatro reais).

04 - CORREÇÃO SALARIAL: Em 1º/05/2.001, será concedida correção salarial aos empregados da categoria sobre a parte fixa dos salários percebidos em 05/00 e dos editados posteriormente, as percentuais da tabela abaixo:

Maio/00	7,07%	Novembro/00	3,06%
Junho/00	6,09%	Dezembro/00	3,16%
Julho/00	6,81%	Janeiro/01	2,60%
Agosto/00	5,31%	Fevereiro/01	1,82%
Setembro/00	4,07%	Março/01	1,32%
Outubro/00	3,85%	Abril/01	0,84%

§ Primeiro - Os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade, não poderão ser compensados por ocasião da correção salarial determinada na presente cláusula.

§ Segundo - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, esporádicos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após 05/00, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de Convenções Coletivas ou Termos Aditivos firmados pelas partes.

05 - ADICIONAL NOTURNO: As partes convenionam que o adicional noturno será de 30% (trinta por cento).

06 - ANOTAÇÕES NA CTPS: Na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão anotados a função exercida, o salário percebido e a quantidade de pontos.

07 - ESTUDANTE: O empregado terá abonadas as faltas ao serviço nos dias em que prestar exames vestibular na região em que trabalha, devendo comunicar por escrito ao empregador com antecedência de 72 horas e posterior comprovação.

§ Único - Fica vedado a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem sua situação escolar, salvo se expressarem interesse pela prorrogação.

08 - UNIFORMES: As empresas fornecerão obrigatoriamente e gratuitamente uniformes personalizados, quando exigirem o seu uso e, exclusivamente, para o trabalho. Quanto a sua conservação, será obedecido o regulamento da empresa.

09 - TAXA DE SERVIÇO: De acordo com Portaria da SUNAB, os restaurantes, churrascarias, bares, lanchonetes, meios de hospedagem e estabelecimentos similares só poderão acrescentar compulsoriamente qualquer importância às notas de despesas de seus clientes para distribuição a seus empregados, se amparados por Convenção, Acordo ou Dissídio Coletivo de Trabalho.

§ Primeiro - As Entidades convenientes manifestam pelo presente Instrumento, suas concordâncias ao que estabelece a Portaria da SUNAB e, regulamentam as cobranças compulsórias de taxa de serviços, mediante prévio Acordo Coletivo ou Individual de Trabalho entre empresas e empregados, pelas quais serão acordadas as condições de cobrança das taxas e suas respectivas distribuições através de pontos dos valores cobrados, devendo ser firmados com a assistência das Entidades Sindicais, vigorando a partir de sua homologação junto à Entidade Profissional.

§ Segundo - A empresa que optar pela cobrança de taxa de serviços e pagar seus empregados a base de comissões, a fará incidir nos períodos do 1º período, das férias e nos valores rescisórias, calculadas pela média dos últimos quatro meses.

10 - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS: Na rescisão contratual ficam os empregadores obrigados a pagar as verbas rescisórias, fornecer copia da rescisão e dar baixa na CTPS no prazo legal. Caso o empreg. não compareça a empresa ou local determinado para homologação no prazo legal, esta comunicará o fato por escrito, em 48 horas, a Entidade Profissional.

§ Único - Caso o empregado compareça e o empregador não pague no prazo estipulado, sofrerá multa diária de 05% (cinco por cento), a incidir sobre o valor total devido das verbas rescisórias, até a data do efetivo pagamento.

11 - ALIMENTAÇÃO: O empregador com mais de vinte empregados, que não disponha de cantina ou refeitório, destinará local com condições de higiene e apto as refeições ou lanches de seus empregados, podendo também, liberá-los para fazê-los em local externo. No caso da empresa fornecer as refeições ou lanches, poderão efetuar os descontos a esse título, conforme disposto em Lei.

12 - AVISO PRÉVIO: O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado, será de trinta dias para empregado com até cinco anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

§ Primeiro - Após 5 anos de serviços prestados ao mesmo empregador, o empregado passará a ter direito a acréscimo em seu aviso prévio de 15 dias, até complementar 10 anos de serviços

prestados e assim, sucessivamente, terá direito a acréscimo de 15 dias a cada novo período de 5 anos.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2.001/2.002

§ Segundo - Somente será considerado válido o aviso prévio do empregador para dispensa do empregado ou vice-versa, se fornecido por escrito.

13 - **LICENÇA PARA DIRIGENTES SINDICAIS:** Os empregadores abonarão até duas faltas por ano a dois dirigentes sindicais, para exercício de seu mandato, mediante prévio aviso do sindicato profissional, com antecedência mínima de quatro dias.

14 - **GARANTIA DE EMPREGO:**

a) **GESTANTE:** É garantida a estabilidade provisória da gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto.

b) **AO EMPREGADO PRESTES A SE APOSENTAR:** Ao empregado a que faltarem 24 meses ou menos para ter direito a aposentadoria por tempo de serviço, estando a no mínimo cinco anos trabalhando para o mesmo empregador, é garantido seu emprego até completar o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria, salvo ocorrência de justa causa, cessando esta garantia assim que completado o tempo necessário à obtenção da referida aposentadoria.

c) **DA VITIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO:** Assigura-se estabilidade provisória à vítima de acidente de trabalho, nos termos da Lei 8.213/91, ressalvado possíveis alterações da mesma.

15 - **EXAMES DE SAUDE OCUPACIONAIS:** As despesas decorrentes da realização obrigatória dos exames de saúde ocupacionais, pré-admissionais, periódicos e pré-demissionais, bem como os exames complementares que a critério médico se fizerem necessários, conforme disposto na legislação vigente, são de responsabilidade das empresas e, deverão ser realizados por médicos com especialização em medicina do trabalho ou, médicos credenciados pelos sindicatos convenientes.

§ Único - Tendo em vista o disposto na legislação vigente, quanto a proibição de demissão motivada da empregada gestante, fica conveniada a obrigatoriedade da realização do exame complementar para teste de gravidez das empregadas mulheres, especificamente, quando da realização de exame de saúde pré-demissional.

16 - **ATESTADOS:** Somente serão aceitos para justificação de faltas, atestados médicos assinados por profissionais da Previdência ou, por profissionais que prestam serviços médicos aos Sindicatos convenientes ou pelos contratados ou indicados pela empresa. Poderá a empresa solicitar a comprovação de atestado por uma das firmas citadas na presente cláusula, ficando o ônus do mesmo a seu cargo.

§ Primeiro - Ficam através da presente Convenção, desobrigados de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas com até 50 empregados, com grau de risco 1 e 2, e até 20 empregados no grau de risco 3 e 4, segundo o quadro da NR4.

17 - **HOMOLOGAÇÕES:** Fica estabelecida a obrigatoriedade da realização de homologações de todas as rescisões de contratos de trabalho dos empregados com 6 (seis) meses ou mais trabalhados ao mesmo empregador, devendo, no município sede do Sindicato Profissional, preferencialmente, serem efetuadas tais homologações junto ao mesmo.

§ Primeiro - Por ocasião das referidas homologações, estarão os empregadores obrigados a apresentar Certidão Negativa de débitos, as quais terão validade mensal, referente às contribuições devidas ao Sindicato Profissional.

§ Segundo - Fica conveniada que as rescisões homologadas no Sindicato Profissional, importam em quitação exclusivamente dos valores efetivamente pagos.

18 - **DIVULGAÇÃO DE INTERESSE DA CATEGORIA:** As empresas colocarão a disposição de entidade profissional, local apropriado para que a mesma divulgue material de interesse da categoria, vedada a divulgação de matéria política ou ofensiva.

§ Único - No caso de cópia do presente instrumento normativo, as empresas ficam obrigadas a mantê-lo afixado no local onde tiver destinado como apropriado a divulgação citada no "caput", durante todo o período de sua vigência.

19 - **DISPENSA POR JUSTA CAUSA:** Fica assegurado ao empregado dispensado por justa causa, o direito de receber declaração por escrito do motivo determinante.

20 - **COMPROVANTES DE PAGAMENTO:** As empresas fornecerão obrigatoriamente, os envelopes de pagamentos ou contracheques, discriminando as importâncias das remunerações, os respectivos descontos e o valor do FGTS do mês.

21 - **TRANSPORTE DOS EMPREGADOS:**

a) **DO EXERCÍCIO DO DIREITO DO VALE-TRANSPORTE:** De acordo com o estabelecido pela legislação vigente, para o exercício do direito de receber o vale transporte o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência trabalho e vice-versa, devendo esta informação ser atualizada sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

§ Primeiro - Fica claro portanto, que cada empregador somente está obrigado a fornecer a quantidade de vales transportes que efetivamente comprovar-se serem necessários ao efetivo deslocamento residência trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês.

§ Segundo - Mensalmente, quando o empregador efetuar a entrega dos vales transportes a seus empregados, deverá providenciar competente recibo de entrega, no qual constará a quantidade de vales transportes entregues, pelos quais, os empregados assinam o recebimento, com cópia do recibo ao empregado.

b) **DO CUSTEIO DO VALE-TRANSPORTE:** O vale transporte será custeado pelo empregado beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens e, pelo empregador, no que exceder à parcela anteriormente referida, ficando o empregador, autorizado a descontar, mensalmente, o valor da citada parcela.

c) **DA FALTA DE LINHAS REGULARES PARA O TRANSPORTE:** As empresas que elaborem a jornada de trabalho de seus empregados após o horário de funcionamento das linhas regulares de Transporte Coletivo, proporcionarão transporte até suas residências em condução própria, exceto quando em horário normal de trabalho.

d) **DO TEMPO DISPENDIDO COM O TRANSPORTE:** Nas hipóteses previstas nas letras "c", da empresa fornecer ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto durante o trajeto entre a residência e o trabalho e vice-versa, não será considerado para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

e) **ACIDENTADOS, DOENTES OU PARTURIENTES:** Para os casos de acidente, mal súbito ou parto de empregada, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste, obrigam-se os empregadores a providenciar, com urgência, o transporte do mesmo para local apropriado.

22 - **MENSALIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL:** Conforme disposto no art. 545 da CLT, as empresas descontarão de seus empregados as mensalidades do Sindicato da categoria, desde que por eles, previamente autorizadas por escrito, devendo ser efetuados os recolhimentos através de guias próprias fornecidas pelo Sindicato Profissional.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2.001/2.002

§ Único - As empresas não se opõem a sindicalização de seus empregados ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CASCAVEL, conforme disposto no artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

23 - CONTROLE DE HORÁRIO: Nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados será obrigatório utilizar controle documental de jornada de trabalho, devendo os cartões ou livro ponto serem efetivamente marcados pelos próprios empregados.

§ Único - Excluem-se do presente controle os empregados que exercem funções de serviço externo não subordinado a horário, devendo tal condição ser, explicitamente referida na CTPS e no Livro de Registro de Empregados. Excluem-se ainda do controle, os garçons, ussini considerados os que, investidos de mandato, em forma legal, exercem encargos de gestão e, pelo padrão mais elevado de vencimentos, se diferenciam dos demais empregados.

24 - AUXÍLIO FUNERAL: Em caso de morte do empregado, o empregador pagará aos familiares habilitados, (1) um salário nominal, no ato da resolução contratual.

25 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado, com a data de início datilografada e a assinatura do empregado sobre a referida data datilografada, com cópia ao empregado, vedada celebração de contrato de experiência para empregados readmitidos.

26 - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO: Fica estabelecido que o Descanso Semanal Remunerado dos empregados locais, pelo menos uma vez por mês, em domingo.

§ Único - A presente cláusula não se aplica para os casos de empresas que mantenham expediente normal aos domingos, sendo que, o descanso semanal remunerado será concedido durante os outros dias da semana.

27 - CAIXA:

a) **CONFERÊNCIA:** A conferência de valores de caixa deverá ser feita pelo empregador ou superior hierárquico na presença do empregado responsável, sob pena de não poder imputar ao mesmo, eventual diferença verificada a posteriori.

b) **CHEQUES SEM FUNDO:** O empregador somente poderá cobrir de seus empregados, os valores de cheques recebidos de clientes em pagamentos, no caso de descumprimento, pelos empregados, das regras preestabelecidas pelo empregador para o procedimento, em documento devidamente assinado pelas partes.

28 - DA JORNADA DE TRABALHO:

a) **JORNADA SEMANAL DE TRABALHO:** A duração do trabalho normal não será superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução ou prorrogação da jornada, mediante acordo coletivo ou individual de trabalho com a devida homologação da autoridade competente.

b) **JORNADA SEMANAL DE 36 HORAS:** Nas empresas que realizarem turnos ininterruptos de revezamento, atendendo 24 horas por dia, será observada a jornada semanal de 36 horas.

§ Único - As empresas que realizarem turnos ininterruptos de revezamento, bem como as que operem em jornadas normais de trabalho sem interrupção semanal e utilizarem-se de escalas de

folgas para concessão de descanso semanal remunerado a seus empregados, deverão dar ciência aos mesmos, no mínimo 7 (sete) dias antes de sua respectiva folga.

c) **INTERVALO INTER-JORNADA:** Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. (Art. 66 da CLT)

d) **INTERVALO INTRA-JORNADA:** Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou Convenção Coletiva de Trabalho em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ Primeiro - Não excedendo de 6 horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar de 4 horas, não sendo computados os referidos intervalos na duração do trabalho.

§ Segundo - Fica estabelecido pelo presente instrumento, que aos empregados das restaurantes, churrascarias e demais empresas que utilizam-se de dois turnos de atendimento ao público, o descanso intra-jornada, para repouso e alimentação de seus empregados será, no mínimo, de uma hora e, não poderá exceder de duas horas, devendo quando ocorrer situações específicas em que o disposto no presente parágrafo não atende as necessidades dos empregadores e seus empregados, os mesmos procurarem as Entidades convenentes para firmar acordos coletivos ou individuais de trabalho que estabeleçam a situação mais apropriada para a preservação do equilíbrio da relação de trabalho.

e) **ACORDOS COLETIVOS OU INDIVIDUAIS DE TRABALHO:** Fica acordado no presente instrumento que os empregadores poderão firmar com seus empregados, acordos coletivos ou individuais de compensação, redução ou prorrogação de jornada de trabalho, devendo estarem devidamente assistidos e homologados pela Entidade Obreira convenente.

§ Único - Os acordos só entrarão em vigor e partir de suas efetivas homologações.

f) **PERMANÊNCIA NO RECINTO DE TRABALHO:** Os empregadores poderão autorizar a permanência de seus empregados no recinto de trabalho para o gozo de intervalo para descanso (Art. 71 da CLT) ou no término de sua jornada diária de trabalho, desde que não venham atrapalhar as atividades do empregador. Tal situação, se efetivada, não enseja trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

29 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas promoverão descontos nas folhas de pagamento de seus empregados, valores em função da integração destes em planos de assistência odontológica, médicos-hospitalares, seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa, firmados pelos mesmos com o sindicato profissional, desde que, previamente autorizados pelos mesmos. O não recolhimento no prazo fixado, além de o empregador assumir o ônus financeiro, será penalizado nos termos do art. 600 da CLT, sem prejuízo da multa prevista pelo descumprimento da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

30 - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PATRONAL: Conforme deliberou a Assembleia Geral da Categoria, de acordo com o disposto em seus Estatutos e na legislação vigente, as empresas integrantes da categoria ficam obrigadas a recolher ao SHRRS-DESTEPR, Reversão Assistencial Patronal, proporcionalmente a seus portes, devendo efetuar recolhimento de R\$ 30,00 (trinta reais) fixos por estabelecimento com até 10 empregados, e acima de 10 empregados, R\$ 3,00 (três reais) por empregado existente na mesma em 04/01.

§ Primeiro - A presente contribuição deverá ser recolhida em duas parcelas, sendo a 1ª até o próximo dia 30/07/2001 e, a 2ª parcela, até o dia 30/10/2001, em qualquer agência bancária, através de ficha de compensação bancária própria e fornecidas pela Entidade Patronal.

§ Segundo - Os recolhimentos previstos na presente cláusula deverão ser efetuados através de fichas de compensação bancária próprias que serão emitidas e enviadas pela Entidade Patronal e, para os casos de não recolhimento das referidas fichas, deverão entrar em contato com o secretário da Entidade, que tomará as devidas providências.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2.001/2.002

§ Terceiro - Os recolhimentos a que se refere a presente cláusula, se efetuados fora dos prazos estipulados, quando espontâneos, sobre o valor de origem, será acrescido de multa de 10% nos três primeiros dias, com adicional de 2% por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% ao mês e correção monetária, ficando nesse caso o infrator, isento de outra penalidade.

§ Quarto - Para os casos em que se fizer necessário a consequente ação de cobrança, além dos acréscimos previstos no § anterior, estará ainda o infrator, responsável pelas respectivas despesas de cobrança.

31. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA AO SINDICATO DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão mensalmente de seus empregados, a Contribuição Confederativa no percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) do piso normativo da categoria, de todos os trabalhadores (sócios ou não sócios) do sindicato profissional, desconto este que deverá ser efetuado em folha de pagamento, e repassado a entidade profissional em guias próprias por esta fornecida, até o dia 10 (dez) de cada mês, subsequente ao desconto, tudo de conformidade com o disposto no inciso IV, do art. 8º da Constituição Federal e por decisão da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional.

§ Primeiro: Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão ser tratados diretamente com o sindicato profissional, que assume total e qualquer responsabilidade em relação à supra citada cláusula.

§ Segundo - O não recolhimento das parcelas nos prazos estipulados determinará a aplicação dos acréscimos previstos no artigo 800 da Consolidação das Leis do Trabalho.

32. **RAIS:** As empresas se obrigam a encaminhar as Entidades Sindicais conveniantes, uma via de suas RAIS - Relatório Anual de Informações Sociais, na mesma ocasião em que fazem a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes.

33. **FORO:** Fica eleito a Justiça do Trabalho, através da Junta de Conciliação e Julgamento da localidade ou órgão que a representar,

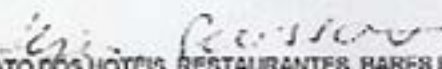
como foro, para dirimir quaisquer dúvidas ou controvérsias ao cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.


34. **COMISSÃO EXTRAJUDICIAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA** - Nos termos da Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000 no âmbito das Entidades Sindicais signatárias da presente CCT. Comprometem-se os Sindicatos Profissional e Patronal, num prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar do registro desta CCT, formularem o regulamento interno da Comissão Extrajudicial de Conciliação Prévia bem como dar condições materiais para seu regular funcionamento.

35. **PENALIDADES:** Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Art. 613, Inc. VIII a CLT, a parte infratora fica obrigada ao pagamento de multa equivalente a 1 (um) Salário Normativo fixado no presente Instrumento, devido a época e local da liquidação do débito, que reverterá em prol da parte prejudicada pela violação.

E, por estarem assim justos e contratados, e para que possam integrar os contratos de trabalho dos componentes das classes e categorias abrangidas, assina o presente instrumento os representantes das entidades sindicais patronal e profissional.

Cascavel, 27 de junho de 2001


SINDICATO DOS HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES
DO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ
ALSIR PELISSARO - PRESIDENTE


SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO HOTELEIRO E
SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL
CELITON ROCINA - PRESIDENTE

MINISTÉRIO DO TRABALHO
Delegacia Regional do Trabalho do Paraná

Nos termos da L.N. 02/90 (DOU de 13/12/90), combinado com o Art. 614 da CLT, e ainda o disposto no inciso IV, Art. 8º da Portaria nº 612/92 (DOU de 06/06/92), o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.

DRT-PR em _____ de _____ de 2001

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Subdelegacia Regional do Trabalho de
Cascavel, nos termos do art. 614 da C. L. T.,
o presente Instrumento Coletivo de Trabalho
foi recebido para fins exclusivamente
administrativos, não tendo sido apreciado
o mérito.

Cascavel, 28 de junho 2001