

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2005 / 2006

Abrangência: Empregados em Lavanderias e Similares; Casas de diversões (Bailarinas e Dançarinas), e Empresas de Conservação de Elevadores.

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam de um lado a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO PARANÁ**, situada à Rua Visconde do Rio Branco, 931 – 6º andar, na cidade de Curitiba – Estado do Paraná – CEP 80.410-001, inscrito no CNPJ 02.818.811/0001-20, representado por seu Presidente, DARCI PIANA, inscrito no CPF 008.608.089-04, no final assinado, e de outro lado, representando os empregados o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA**, inscrito no CNPJ sob nº 78.636.057/0001-79, situado na Rua Piauí, 211 - 8º andar - sala 82, na cidade de Londrina, Estado do Paraná, no final assinado por seu Presidente, FRANCISCO PEREIRA DOS SANTOS, inscrito no CPF sob nº 209.891.729-53, infra-assinado, devidamente autorizado pela assembleia geral, tem justo e contratado firmar a presente Convenção, a se reger pelas Cláusulas adiante:

**01 - ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção abrange os, Empregados em Lavanderias e Similares; Casas de diversões (Bailarinas e Dançarinas), e Empresas de Conservação de Elevadores.

**02 - BASE TERRITORIAL:** A presente convenção se aplica a todas as empresas e empregados na base territorial das entidades convenentes a seguir descrita. Municípios de: Londrina, São Gerônimo da Serra, Gongoinhas, Ibaí, Pinhalão, Wenceslau Bráz, São José da Boa Vista, Santana do Itararé, Salto do Itararé, Siqueira Campos, Tomazina, Jaboti, Japirá, Conselheiro Mairinck, Quatiguá, Cartópolis, Joaquim Távora, Guapirama, Nova Fátima, Santo Antonio do Paraíso, Nova Santa Bárbara, Santa Cecília do Pavão, São Sebastião da Amoreira, Assaí, Ibiborã, Cambé, Jataizinho, Uraí, Nova América da Colina, Cornélio Procopio, Santo Antonio da Platina, Ribeirão Claro, Jacarezinho, Cambará, Santa Mariana, Leopoldina, Sertaneja, Rancho Alegre, Sertãozinho, Primeiro de Maio, Alvorada do Sul, Bela Vista do Paraíso, Apucarana, Califórnia, Marilândia do Sul, Mauá da Serra, Rio Bom, Nova Itacolomi, Cambira, Jandaia do Sul, Marumbi, Bom Sucesso, São Pedro do Ivaí, Kalore, São João do Ivaí, Borrazópolis, Lunardeli, Godoy Moreira, , Novas Tebas, Pitanga, Cândido de Abreu, Manoel Ribas, Ivaiporã, Grandes Rios, Rosário do Ivaí, Jardim Alegre, Lidianoópolis, Faxinal Itaguajé, Santa Inês, Mato Rico, Santa Maria do Oeste, Santo Inácio, Lupionópolis, Caçeará, Nossa Senhora das Graças, Guaraci, Jaguapitã, Miraselva, Florestópolis, Centenário do Sul, Porecatu, Rolândia, Munhoz de Mello, Astorga, Pitangueiras, Sabáudia, Arapongas, Jundiá do Sul, Ribeirão do Pinhal, Santa Amélia, Abatiá, Arapuã, Arairanha do Ivaí, Boa Aventura de São Roque, Cruz Maltina, Prado Ferreira, Rio Branco do Ivaí, Tamarana, Barra do Jacaré, Andirá, Bandeirantes e Itambaracá.

**03 - VIGÊNCIA:** Esta Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, de 1º de Junho de 2005 a 31 de Maio de 2006.

**04 - REAJUSTE SALARIAL** - Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de junho de 2004, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior serão reajustados em 1º de junho de 2005, com a aplicação do percentual de 8% (Oito por cento),

**4.1** - Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2004, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao mês de admissão, conforme tabela abaixo:

Junho/04	8,000%	Dezembro/04	4,002%
Julho/04	7,337%	Janeiro/05	3,335%
Agosto/04	6,670%	Fevereiro/05	2,668%
Setembro/04	6,003%	Março/05	2,001%
Outubro/04	5,336%	Abril/05	1,334%
Novembro/04	4,669%	Maió/05	0,667%

**4.2 - COMPENSAÇÕES** - A correção salarial ora estabelecida sofrerá compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde Junho de 2004. Não serão compensados os aumentos determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 4, do TST, alínea XXI).

**4.3** - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após Junho de 2005, serão compensados com eventuais reajustes determinados por Leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

**5.0 - PISO SALARIAL:** Assegura-se, a partir de 1º de junho de 2005, os seguintes pisos salariais:

- A) Aos empregados de COPA, COZINHA, LIMPEZA, VIGIA, GUARDA, PORTEIROS, CONTÍNUOS E OFFICE-BOYS - R\$ 345,00 (trezentos e quarenta e cinco reais);
- B) Aos empregados vendedores e comissionistas, assegura-se, caso as comissões não atinjam este valor, uma garantia salarial mínima de R\$ 433,00 (quatrocentos e trinta e três reais);
- C) Aos demais empregados - R\$ 381,00 (trezentos e oitenta e um reais).

**6.0 - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL:** Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze e cinco por cento).

**7.0 - EMPRESAS FALIDAS E CONCORDATÁRIAS:** As empresas concordatárias e a massa falida que continuar a operar, as empresas em regime de recuperação judicial e extrajudicial, e as que comprovarem dificuldade econômica poderão previamente, negociar com a entidade sindical dos empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

**8.0 - COMISSIONISTAS** - Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado.

**8.1** - As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor - IBGE), ou em caso de sua extinção, pelo IGP-M (Índice Geral de Preços de Mercado da Fundação Getúlio Vargas).

**8.1.1** - Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano a contar de Janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

**8.2 - GESTANTES COMISSIONISTAS** - Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2005 / 2006

Abrangência: Empregados em Lavanderias e Similares; Casas de diversões (Bailarinas e Dançarinas), e Empresas de Conservação de Elevadores.

INSS aceite, adotar-se-á o regime de correção das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

**8.3 -** É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei n 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

**9.0 - ADICIONAL NOTURNO:** O serviço executado a partir das 22:00 (vinte e duas) horas até as 5:00 (cinco) horas da manhã, terá um adicional noturno fixado no percentual de 25% (vinte e cinco por cento).

**10.0 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO:** Aos empregados admitidos para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**11.0 - CRECHES:** Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches, para guarda e assistência de seus filhos, em período de amamentação, de acordo com o parágrafo 01 inciso IV do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título, mediante comprovação, limitado em R\$ 43,20 (quarenta reais e vinte centavos).

**12.0 - ESTABILIDADE - DOENÇA:** Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, após a alta médica, aos empregados que tenham ficado afastados por período igual ou superior a 30 (trinta) dias em decorrência de doença do empregado.

**13.0 - GARANTIA DO ACIDENTADO:** O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei n 8.213/91, artigo 118.

**14.0 - FÉRIAS:** As empresas comunicarão aos empregados a data de início das férias por escrito, mediante recibo, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

**15.0 - AVISO PRÉVIO:** Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, horário ou qualquer outra alteração sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho.

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

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

**16.0 - CÓPIA DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de

experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como anotar na CTPS o referido contrato.

**17.0 - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA:** No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da dispensa.

**18.0 - MENORES:** É proibida a admissão ao trabalho de menores, mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho, exceto no caso do estágio, nos termos da lei.

**19.0 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Para sua validade os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura do empregado deve ser sobreposta à data.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica convencionado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com o prazo mínimo de 30 (trinta) dias.

**20.0 - ANOTAÇÕES NA CTPS:** Obrigatoriedade de anotação em Carteira de Trabalho dos salários reajustados e dos percentuais de comissão e a função que o empregado exerça.

**21.0 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO:** Obrigatoriedade de fornecimento pelas empresas ao empregado, de envelope de pagamento ou contra cheque discriminando importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores de FGTS.

**22.0 - UNIFORMES:** Quando exigidos na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

**22.1 -** Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

**23.0 - DOCUMENTOS DE CRÉDITO - DESCONTOS:** O empregador somente poderá obrar de seus empregados o valor de cheques e cartões de crédito de cliente ou terceiros, recebidos em pagamentos, no caso de descumprimento pelo empregado das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

**24.0 - ESTUDANTES:** É vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela citada prorrogação.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Abonar-se-á falta aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames.

**25.0 - PERMANÊNCIA NO ESTABELECIMENTO DURANTE INTERVALOS:** Os empregadores autorizarão, havendo condições adequadas, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, em gozo de intervalo para descanso (art. 71 da CLT). Tal situação se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

**26.0 - TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS:** Os empregados que em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 (dezenove horas), farão jus à refeição fornecida pelo

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2005 / 2006

Abrangência: Empregados em Lavanderias e Similares; Casas de diversões (Bailarinas e Dançarinas), e Empresas de Conservação de Elevadores.

empregador ou a um pagamento equivalente a R\$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos) por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

**27.0 - LANCHES:** Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

**28.0 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:** O repouso semanal será fruído aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

**29.0 - ASSENTOS:** O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença do público.

**30.0 - CAIXAS:** Os empregados que na loja ou no escritório atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância máxima mensal equivalente a 10% (dez por cento) da garantia salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda a diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheque, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

**31.0 - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS:** As empresas ficam obrigadas a encaminhar a Entidade Profissional uma cópia de sua RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS ou outro documento equivalente contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

**32.0 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS:** As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias por prazo não superior a 10 (dez) dias no ano.

**33.0 - ACORDOS COLETIVOS:** Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Profissional e as empresas para a adoção do sistema de compensação de horas trabalhadas denominado banco de horas.

**34.0 - ABONO DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ÔNIBUS:** Em caso de greve do transporte coletivo, decorrentes, cabendo aos mesmos, todavia, envidar todos os esforços necessários para chegar ao local de trabalho, devendo comunicar ao empregador em caso de impossibilidade.

**35.0 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS:** As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 85% (oitenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

**36.0 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS:** O pagamento das férias, a quaisquer títulos inclusive proporcionais será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do art. 144 da CLT.

**37.0 - PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER:** A mulher não poderá ser incumbida de limpeza externa das janelas dos prédios exceto das existentes no andar térreo e daquelas que possam ser alcançadas através de dispositivos apropriados sem necessidade de andaimes ou escadas.

**38.0 - ESCALAS DE FOLGAS:** As empresas que funcionarem aos domingos e feriados deverão dar ciência da escala de folgas, com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas.

**39.0 - RESCISÃO CONTRATUAL:** As empresas deverão fornecer obrigatoriamente uma via de quitação da rescisão de contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nos documentos de aviso prévio e termos de rescisão contratual relativo aos empregados com menos de 01 (um) ano de serviço que não saibam ler nem escrever a empresa deverá além de sua impressão digital, fazer constar a assinatura de duas testemunhas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, a empresa envidará esforços para entregar ao empregado o extrato de conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado.

**40.0 - CONTROLE DE HORÁRIO:** Os cartões ponto ou livro ponto quando instituídos pela empresa, deverão ser efetivamente marcados ou assinalados pelos empregados.

**41.0 - VALE TRANSPORTE:** As empresas ficam obrigadas a fornecerem vale transporte na forma da legislação vigente.

**42.0 - CARTEIRA PROFISSIONAL:** A Carteira Profissional será obrigatoriamente apresentada contra recibo, pelo empregado para a empresa que o admitir, a qual terá o prazo de 48:00 hs. (quarenta e oito horas) para anotação da data de admissão à remuneração e condições especiais, se houver, na forma do disposto no artigo 29 da CLT.

**43.0 - EXAMES MÉDICOS:** Os exames realizados quando da admissão ou demissão, ou outros momentos determinados em lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

**44.0 - AVISO PRÉVIO:** O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue:

- Até 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, de 30 (trinta) dias;
- A partir de 05 (cinco) anos e um dia de serviço prestado na mesma empresa, o empregador deverá pagar ao



# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2005 / 2006

Abrangência: Empregados em Lavanderias e Similares; Casas de diversões (Bailarinas e Dançarinas), e Empresas de Conservação de Elevadores.

empregado, mais 03 (três) dias de aviso prévio por ano de trabalho, até o limite de 120 (cento e vinte) dias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregado que não tiver interesse ao cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

**45.0 - REVERSÃO SALARIAL EMPREGADOS:** Conforme Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia 19 de Março de 2005, convocada através do edital de Convocação publicado no JORNAL DE LONDRINA, edição do dia 15 de Março de 2005, página "06", considerando o disposto no art 8, inciso IV da Constituição Federal, Art 513 da CLT – As empresas descontarão de todos os seus empregados a taxa de reversão assistencial - 1ª parcela, no percentual de 10% (dez por cento) do salário fixo de cada empregado, até o valor máximo de R\$ 65,00 (Sessenta e Cinco Reais), na folha de pagamento do mês de setembro de 2005 e recolherão através de guia até o dia 10 de outubro de 2005. A 2ª parcela, no percentual de 10% (dez por cento) do salário fixo de cada empregado, até o valor máximo de R\$ 65,00 (Sessenta e Cinco Reais), na folha de pagamento do mês Novembro de 2005 e recolherão através de guia, até o dia 10 de Dezembro de 2005. Os empregados terão direito de se opor no prazo 10 (dez) dias após o registro desta CCT, findo o prazo fica preclusa qualquer manifestação. O não desconto ou não recolhimento da referida contribuição, efetuado por parte do empregador, nos prazos fixados, importará além da ação de cumprimento a sujeição ao pagamento da multa de 10%, acrescida de 2% (dois por cento) para cada mês de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**46.0 - DESCONTOS AUTORIZADOS:** Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizadas importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativos a planos de saúde, vales-farmácia, e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

**47.0 - CONDUTORES DE VEÍCULOS – SEGURO:** As partes convenientes recomendam aos seus empregadores a concessão de seguro de vida e acidentes pessoais em favor dos empregados que desenvolvam serviços preponderantemente externos, na condução de veículos.

**48.0 - RENEGOCIAÇÃO:** Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação à cláusula 05.

**49.0 - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS:** As empresas que não efetuaram o pagamento dos salários nas condições estabelecidas, conforme Cláusula de Reajuste Salarial, considerando a data da celebração da Convenção Coletiva de Trabalho, deverão pagar, a título de diferenças (salário e demais verbas), as diferenças entre o valor pago e o que deveria ser pago nos meses de Junho e Julho e agosto de 2005, na folha de pagamento do mês de setembro de 2005.

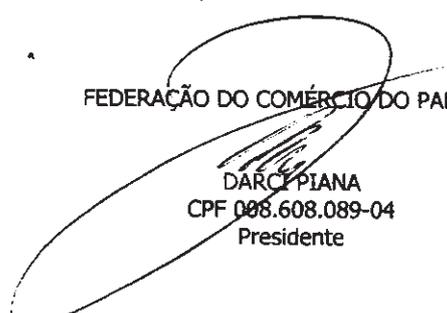
**50.0 - DESCUMPRIMENTO:** Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a meio salário mínimo vigente, que reverterá em favor da parte prejudicada.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria econômica convenientes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade.

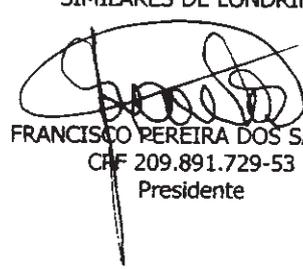
E, por estarem justos e contratados firmam o presente instrumento em 06 (seis) vias de igual teor e valor.

Curitiba, 13 de setembro de 2005

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO PARANÁ

  
DARCI PIANA  
CPF 008.608.089-04  
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA

  
FRANCISCO PEREIRA DOS SANTOS  
CPF 209.891.729-53  
Presidente

lonbrina

46793.002755/2005.141

lon

bs

03 13.05

