

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001756/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/07/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035671/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.107359/2020-26  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/07/2020

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIAO, CNPJ n. 78.636.057/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA;

FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR, CNPJ n. 80.043.011/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS ALBERTO DOS SANTOS;

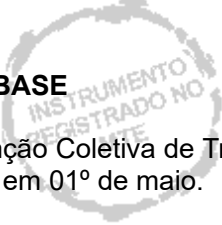
E

SINCAP SINDICATO DOS SALOES DE CAB INS BEL E SIM EST PR, CNPJ n. 80.299.183/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CARLOS PARIETI;

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 maio de 2020 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Assaí/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Cafeara/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cambira/PR, Cândido de Abreu/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cornélio Procópio/PR, Faxinal/PR, Florestópolis/PR, Godoy Moreira/PR, Grandes Rios/PR, Guapirama/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Ibitiporã/PR, Itaguajé/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Japira/PR, Jardim Alegre/PR, Jataizinho/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Kaloré/PR, Leopólis/PR, Lidianópolis/PR, Londrina/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Manoel Ribas/PR, Marilândia do Sul/PR, Marumbi/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Pinhalão/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rolândia/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salto do Itararé/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Inês/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Inácio/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Ivaí/PR, São José da Boa Vista/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Tamarana/PR, Tomazina/PR, Uraí/PR e Wenceslau Braz/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL/ABRANGÊNCIA**

A partir de 1º de maio de 2020 serão assegurados como garantia mínima os seguintes Pisos Salariais para os empregados em salões de cabeleireiros, massagistas, manicures, pedicures, centro de maquiagem e limpeza

de pele e depilação, instituto de beleza e similares, femininos e masculinos, exceto os autônomos todas as empresas estabelecidas nos municípios da base territorial das entidades convenentes:

a) Cabeleireiros, podólogos, esteticistas, com formação superior sequencial, R\$ 2.148,53 (Dois mil, cento e quarenta e oito reais e cinquenta e três centavos).

b) Esteticista iniciante com até 6 (seis) meses de serviço: R\$ 1.760,79 (hum mil, setecentos e sessenta reais e setenta e nove centavos).

c) Barbeiros, cabeleireiros, manicure, pedicure, podólogos, massagista, depilador (a), foto depiladora, maquilador (a) com qualificação básica profissional e designer de sobrancelha: R\$ 1.607,54 (hum mil, seiscentos e sete reais e cinquenta e quatro centavos).

d) Auxiliares e assistentes, faxineira(o), consultor(a) de vendas externa ou interna, copeira, recepcionista de salões de beleza ou centro de estéticas, segurança, vigia : R\$ 1.473,84 (hum mil, quatrocentos e setenta e três reais e oitenta e quatro centavos).

e) Instrutor de cabeleireiros, de massagistas, de manicures, de pedicuras, de limpeza de pele, de depilação e similares: R\$ 2.317,21 (dois mil, trezentos e dezessete reais e vinte e um centavos).

f) Gerente administrativo: R\$ 2.898,31 (dois mil, oitocentos e noventa e oito reais e trinta e um centavos).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de maio de 2020, os salários dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento, serão reajustados com o índice de 2,85 % (dois vírgula oitenta e cinco por cento) por livre negociação, a incidir sobre os salários devidos em maio de 2019, já corrigidos na forma da convenção coletiva de trabalho anterior.

**Parágrafo Primeiro:** Os salários dos empregados admitidos após 1º de maio de 2019, serão reajustados pelo índice estabelecido no caput desta cláusula de forma proporcional ao tempo de serviço.

**Parágrafo Segundo:** A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador desde maio de 2019. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

**Parágrafo Terceiro: PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS:** Ficam os empregadores obrigados a efetuar o pagamento das diferenças salariais dos meses de maio, junho, julho e de férias concedidas e diferenças de verbas rescisórias, ticket alimentação, até o 5º (quinto) dia útil do mês de AGOSTO de 2020.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO OU CONTRACHEQUES

Os empregadores ficam obrigados a fornecer aos empregados, comprovante de pagamento dos salários, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive do FGTS.

### CLÁUSULA SEXTA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO - REFEIÇÃO

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou ao pagamento equivalente a 6% (seis por cento) do salário base do empregado, por dia em que ocorrer tal situação.

### CLÁUSULA SÉTIMA - CAIXA

O empregador somente poderá cobrar de seu empregado, o valor de cheque ou cartões de crédito de cliente ou terceiros, recebido em pagamento, no caso de descumprimento, pelo empregado, das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADO 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.

### **CLÁUSULA NONA - DUPLA FUNÇÃO**

O empregado que venha exercer atividades atinentes a mais de uma função, terá direito ao recebimento do adicional de remuneração de no mínimo 1/3 sobre o salário base.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - CAIXA – TOLERÂNCIA**

Os empregados que, na loja ou 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 créditos, 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 (CLÁUSULA 03). Os empregados, entretanto, empregarão toda a diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a concorrência de prejuízo, observando estritamente as instruções do empregador.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARCELA DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605/49, nos percentuais de comissões, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados multiplicando-se pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRA**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANUÊNIO**

Convenciona-se o adicional de tempo de serviço de 1% (um por cento) calculado sobre o salário base por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, contados a partir de 1º de maio de 1987.

## **ADICIONAL NOTURNO**

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O serviço executado a partir das 22:00 (vinte e duas) horas até o final da jornada, terá um adicional noturno fixado em 25% (vinte e cinco por cento).

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMISSÕES

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.

**Parágrafo Primeiro:** 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).

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro - GESTANTES COMISSIONISTAS:** Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o 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.

**Parágrafo Quarto:** 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADOS COMISSIONISTAS

Os empregados comissionistas não poderão receber remuneração inferior a 10% (dez por cento) sobre o valor de sua receita líquida, garantida a percepção do piso da categoria.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TICKET ALIMENTAÇÃO

Os empregadores ficam obrigados a fornecer, gratuitamente, à todos os trabalhadores que recebem até 02 (dois) salários mínimos do Piso Estadual estabelecido para os trabalhadores do GRUPO DE SERVIÇOS, um ticket alimentação no valor de R\$ 370,26 (trezentos e setenta reais e vinte e seis centavos) e proporcional quando a jornada não se der em todos os dias, tendo o divisor 26. O referido benefício será concedido até o 5º (quinto) dia útil e mesmo quando da suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, ou seja, (Auxílio-doença, Auxílio Acidentário ) no período de Licença Maternidade terá direito de 50% (cinquenta por cento) do valor estabelecido .

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados contratados em regime de jornada diarista, receberão o benefício do caput, proporcionalmente aos dias trabalhados, tendo como base de cálculo o divisor de 26 dias para fins de dias trabalhados.

**Parágrafo Segundo:** A empresa que fornecer, almoço ou jantar a título gratuito,,em local adequado será isenta do fornecimento do ticket Alimentação.

**Parágrafo Terceiro:** O benefício acima descrito não caracterizará salário "in natura, não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, devendo o empregador proceder à respectiva inscrição no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

Os descontos dos percentuais permitidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a título de fornecimento de vale transporte, incidirão apenas sobre os salários dos dias em que efetivamente há o fornecimento dos mesmos, e poderá ser descontado no máximo o percentual de 1% (um por cento) do salário base, não se caracterizando neste caso em salário "in natura", o benefício, não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de morte do empregado, a empresa concederá Auxílio Funeral equivalente a 03 (três) Salários Mínimos.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CRECHES

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 15 (quinze) ou mais mulheres maiores 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 1º do inciso IV do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BEM ESTAR SOCIAL

As partes acordam que a partir de 01 de Maio de 2020, fica garantido aos empregados e empregadores o benefício "Bem Estar Social", que visa garantir melhores condições à categoria, concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida pelas empresas as seguintes condições:

#### **REGRAS DE UTILIZAÇÃO:**

I) A partir da vigência deste benefício ficam os empregadores da categoria responsáveis por arcar com o custo por empregado de R\$ 12,50 para ter direito aos benefícios elencados na tabela ao final da presente cláusula, ficando vedado qualquer desconto do salário do trabalhador.

II) Para inclusão no benefício, deverá ser enviado email para: [cadastrob@proagirbeneficios.com.br](mailto:cadastrob@proagirbeneficios.com.br) com os seguintes dados: nome completo, CPF, telefone, email, data de nascimento e nome da mãe, através somente de planilha padrão a ser disponibilizada.

III) A listagem deverá ser encaminhada até o dia 25 de cada mês. Caso o dia 25 não seja dia útil, o envio deverá ser antecipado, ou seja, no último dia útil que antecede o dia 25. Caso a instituição empregadora não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: 4000-1055 ou [\(31\) 3442-1300](tel:(31)3442-1300) ou e-mail: [cobrancabes@proagirbeneficios.com.br](mailto:cobrancabes@proagirbeneficios.com.br).

IV) O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

V) A empregadora deverá proceder o primeiro pagamento até o dia 10 do mês subsequente a inclusão, e os demais pagamentos todo dia 10 de cada mês, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora responsável.

VI) O prazo máximo para receber a documentação completa da ocorrência é de até 90 (noventa) dias corridos, contados do fato gerador, desde que o beneficiário esteja vigente e desde que respeitado as normas do Manual de Regras e Orientações. A documentação deverá ser enviada ao email: [ocorrencias@proagirbeneficios.com.br](mailto:ocorrencias@proagirbeneficios.com.br).

VII) A não informação por parte da empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a administradora receba a referida informação para exclusão do mesmo.

VIII) O "Manual de Regras e Orientações" que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula deverá ser solicitada via email. As partes acordam que quaisquer alterações no 'Manual de Orientações e Regras' para exercício deste benefício, poderão ocorrer somente na próxima negociação da Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM-ESTAR SOCIAL, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a empregadora continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo Empregador, a empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento dos benefícios estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados, bem como benefícios garantidos ao empregador. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a empregadora esteja inadimplência. Após a quitação de toda a pendência a empresa deverá enviar a lista atualizada para reinclusão. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a empregadora será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empregadoras que oferecem os mesmos benefícios aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que os benefícios e vantagens contratadas não sejam inferiores e/ ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do benefício oferecido, a empregadora deve enviar ao sindicato, cópia do contrato ou proposta com o prestador, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e a lista dos empregados beneficiário e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

#### PARAGRAFO QUINTO – TABELA DE BENEFÍCIOS

| BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES    |            |          |  |
|-------------------------------------|------------|----------|--|
| BENEFÍCIOS                          | VALOR      | PARCELAS | MOTIVO   |
| BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO             | 400,00     | 1        | Afastamento por acidente superior a 60 dias seguido de procedimento cirúrgico. |
| BENEFÍCIO ORTOPÉDICO                | Até 600,00 | 1        | Afastamento por acidente superior a 30 dias com locação de aparelhos.          |
| BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO | 500,00     | 2        | Afastamento por doença superior a 90 dias.                                     |
| BENEFÍCIO CRECHE                    | 200,00     | 3        | Matrícula do filho(a) em creche particular.                                    |
| BENEFÍCIO CASAMENTO                 | 900,00     | 1        | Em caso de casamento do titular.   |
| REDE DE DESCONTOS                   | -          | -        | Rede de descontos nacional.  |

| <b>BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS</b>    |              |                 |   |
|---------------------------------------|--------------|-----------------|---|
| <b>BENEFÍCIOS</b>                     | <b>VALOR</b> | <b>PARCELAS</b> | <b>MOTIVO</b>   |
| REEMBOLSO DE RESCISÃO                 | Até 2.000,00 | 1               | Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo 7 anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT. |
| REEMBOLSO DE LICENÇA PATERNIDADE      | 450,00       | 1               | Licença do empregado titular.   |
| REEMBOLSO DE LICENÇA MATERNIDADE      | 600,00       | 1               | Licença da empregada titular.   |
| REEMBOLSO DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE | 1.500,00     | 1               | Afastamento do titular por acidente.  |

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura do empregado deverá ser sobreposta à data de contrato de experiência.

**Parágrafo único** – O contrato de experiência terá o prazo mínimo de 30 (trinta) dias, e a renovação não poderá ser inferior ao do primeiro período, salvo se ultrapassar de 90 (noventa dias).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DOS EMPREGADOS**

É obrigatório os proprietários de Salões de Beleza e Centro de Estética registrar o contrato de trabalho de seus empregados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADMISSÃO**

A carteira de trabalho será obrigatoriamente apresentada contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para anotação da data de admissão, a remuneração e condições especiais, se houver, na forma do disposto no art. 29 da CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA C.T.P.S**

Os empregadores ficam obrigados a proceder as anotações na carteira de trabalho dos empregados os salários reajustados os percentuais de comissão e a função que o empregado exerça.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CTPS**

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do desligamento, sob pena do pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da rescisão, ficando ressalvados os casos em que o trabalhador der causa à mora, quando deverá a empresa comunicar ao Sindicato profissional.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

É obrigatório a homologação do THRCT no sindicato profissional e pagamento das verbas rescisórias na presença do homologador. Quanto às homologações dos empregados das entidades sediadas em Municípios fora da entidade sindical profissional, deverá ser feitas através de encaminhamento dos documentos rescisórios via AR (correios), nos mesmos prazos convencionados, com a comprovação do respectivo pagamento e devida antecedência afim de que o sindicato proceda à homologação.

**Parágrafo Primeiro-** o empregador que não consta como inadimplente com a entidade Profissional, não haverá custos com as homologações no THRCT.

**Parágrafo Segundo** – o empregador que esta inadimplente com suas obrigações financeiras com as entidades, independentemente da oposição, terá um custo de taxa administrativa de R\$ 200,00 (Duzentos Reais), por empregado, e assim que for comprovado o pagamento da taxa administrativa, será agendada a Homologação.

**Parágrafo Terceiro** - Fica estabelecido que a penalidade pelo não cumprimento da cláusula, será no valor de 1 (um) Piso da Categoria abrangida pela Convenção Coletiva, em favor da entidade Profissional.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de dispensa por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da dispensa.

**Parágrafo Primeiro:** Ficam os empregadores obrigados a enviarem cópia do referido comunicado ao Sindicato Profissional, no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

**Parágrafo Segundo:** O descumprimento da presente cláusula pelo empregador, enseja na despedida injusta.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferências de local de trabalho, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue:

| TEMPO DE SERVIÇO | AVISO PRÉVIO<br>Nº DE DIAS | TEMPO DE SERVIÇO<br>ANO COMPLETO | AVISO PRÉVIO<br>Nº DE DIAS |
|------------------|----------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| ANO COMPLETO     |                            |                                  |                            |
| 00 ano           | 30 dias                    | 11 anos                          | 63 dias                    |
| 01 anos          | 33 dias                    | 12 anos                          | 66 dias                    |
| 02 anos          | 36 dias                    | 13 anos                          | 69 dias                    |
| 03 anos          | 39 dias                    | 14 anos                          | 72 dias                    |
| 04 anos          | 42 dias                    | 15 anos                          | 75 dias                    |
| 05 anos          | 45 dias                    | 16 anos                          | 78 dias                    |
| 06 anos          | 48 dias                    | 17 anos                          | 81 dias                    |
| 07 anos          | 51 dias                    | 18 anos                          | 84 dias                    |



|         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|
| 08 anos | 54 dias | 19 anos | 87 dias |
| 09 anos | 57 dias | 20 anos | 90 dias |
| 10 anos | 60 dias |         |         |

**Parágrafo Segundo** - 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.

**Parágrafo Terceiro** - O tempo do aviso prévio concedido pelo empregados que ultrapassar 30 (trinta) dias, será indenizado, independente do período afastado na vigência do contrato de trabalho.

**Parágrafo Quarto** – Na dispensa sem justa causa, ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a 01(uma) remuneração mensal do empregado, nos termos do Artigo 9º da Lei 7.238/84. Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em referência. Se ocorrer após ou durante a data-base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADA GESTANTE**

Fica assegurada à empregada gestante, estabilidade no emprego desde o início da gravidez, até 90 (noventa) dias após o término de licença previdenciária, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada aos empregados em idade de convocação para o Serviço Militar, estabilidade no emprego, desde o alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONFERÊNCIA DO CAIXA**

O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que preparem e autenticarem. 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.

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE**

O segurado que sofrer acidente de trabalho tem garantia pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio acidentário ou doença do trabalho, inclusive aqueles ocorridos no trajeto do trabalho, ressalvando-se benefício mais favorável decorrente de Lei.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)**

Em caso de Acidente de Trabalho, a empresa remeterá ao sindicato profissional copia da comunicação de acidente de trabalho (CAT) , no prazo de 10 (dez) dias úteis após a ocorrência.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

O empregado que esteja com 24 meses, faltando para sua aposentadoria terá garantido o emprego até a concessão do benefício.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DO EMPREGADO COMISSIONADO**

O empregado comissionado que trabalhar além da jornada normal de 44 horas semanais, somente terá direito à percepção do valor do adicional sobre as horas extraordinárias trabalhadas.

**PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – ACORDO**

Fica estabelecida a obrigação de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sindicato profissional e as empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Todos os acordos que versem sobre as relações de trabalho dos empregados, sob pena de aplicação do art. 9º da CLT, serão por acordo coletivo e individual com a participação do sindicato profissional, nos termos dos Artigos 612 e 613 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador que não consta como inadimplente com a entidade profissional, não haverá custos com as homologações de acordos.

**Parágrafo Segundo:** O empregador que estiver inadimplente com suas obrigações financeiras com a entidade profissional, independentemente da oposição, terá o custo conforme tabela abaixo para homologação de acordos.

| <b>TABELAS DE TAXAS ADMINISTRATIVAS:</b> |                   |
|--|-------------------|
| <b>1 acordo</b>                          | <b>R\$ 200,00</b> |
| <b>2 a 6 acordos</b>                     | <b>R\$ 300,00</b> |
| <b>7 ou mais acordos</b>                 | <b>R\$ 400,00</b> |

**INTERVALOS PARA DESCANSO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALOS PARA DESCANSO**

Os empregadores autorizarão, havendo condições adequadas, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalos para descanso (art. 71 da CLT). Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIAS DE REPOUSOS E FERIADOS

O trabalho realizado nos dias destinados ao descanso (Domingos e Feriados) terá a compensação no mesmo mês. Não compensados, serão remunerados em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

**Parágrafo Único** – Para efeitos da presente cláusula serão considerados feriados, além daqueles dias fixados em leis federais, estaduais e municipais, inclui-se a terça-feira de carnaval e o dia de finados (02 de novembro).

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO PONTO

Os cartões ponto ou Livro Ponto, quando instituídos pela empresa, deverão ser efetivamente marcados ou assinalados pelos empregados.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos:

- a) 7 dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento, para o titular
- b) 3 dias consecutivos, pai e mãe, por motivo de casamento do filho, a partir da data do evento.
- c) 3 dias, mais o dia da ocorrência do fato, no caso de falecimento de cônjuge, pai, mãe, descendentes e ascendentes, Sogro(a) irmão (ã).
- d) 2 dias, no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos, e para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados;
- e) 7 dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade).
- f) Abono de faltas, de acordo com o ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei nº 8.069 de 13/07/1990, em vista da medida que elegem como princípio fundamental da criança e proteção integral incumbido pelos pais, igualmente, os deveres impostos nos artigos 1.635 e 1.636 do Código Civil, o empregado, pai, mãe ou responsável legal poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período de até 15(quinze) dias mensal, para acompanhar e cuidar do filho menor de até 16 (dezesesseis) anos, no caso de consulta médica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.
- g) Em caso de aborto, comprovado por atestado médico oficial, conforme Decreto nº 3.668 de 23/11/2000, a mulher terá um repouso remunerado de 15 (quinze) dias remunerados, ficando-lhe assegurado o direito de retornar a função que ocupava antes de seus afastamento.
- h) Abono das faltas de acordo com o Estatuto do Idoso – Lei nº 10.741 de 01/10/2003, em vista da medida que elegem como princípio fundamental a proteção integral incumbido pelos responsáveis legais, que poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período de 2 (dois) dias mensal, para acompanhar e cuidar de idoso Pai, Mãe, no caso de consulta médica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS

Os empregados estudantes e vestibulandos terão abonadas as faltas havidas para a realização de exames, do ENEM e do ENAD, devendo o empregado comprovar a realização dos exames.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de 1 (uma) hora cada um.

**Parágrafo Único:** Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTUDANTES

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela citada prorrogação.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONVOCAÇÃO PARA O DIA DE ELEIÇÃO

Os empregados que trabalharem nos dias de eleição terão as folgas compensadas na mesma semana. Não compensados, serão remunerados em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que atuarem nas seções eleitorais como componentes da mesa vão poder folgar 02 (dois) dias para cada dia trabalhado.

**Parágrafo Segundo:** Para obter as folgas os empregados deverão apresentar carta convocação e/ou um comprovante do juiz eleitoral.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados convocados para a realização de treinamentos e/ou cursos terão os dias abonados, sem prejuízos a sua remuneração.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTE SINDICAL

As empresas concederão licença 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.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA**

Na cessação do contrato de trabalho, o empregado demitido com ou sem justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcional, será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do art. 144 da CLT.

**Parágrafo Único** - As empresas que não efetuarem o pagamento das férias no prazo previsto no presente instrumento ficam obrigadas ao pagamento de multa no percentual de 10% (dez por cento) por dia de atraso, sem prejuízo do pagamento da multa pelo descumprimento da CCT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE QUANDO DO RETORNO DAS FÉRIAS**

É vedada a despedida injustificada do trabalhador pelo período de 60 (Sessenta) dias contados de seu retorno das férias, não podendo ser concedido aviso-prévio neste período.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LIMPEZA EXTERNA**

A mulher não poderá ser incumbida da limpeza externa das janelas dos prédios, exceto das existentes no andar térreo e aquelas que possam ser alcançadas através de dispositivos apropriados, sem necessidades de andaimes ou escadas.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES**

Obrigam-se os empregadores ao fornecimento gratuitamente de uniformes aos seus empregados e a sua devolução por ocasião da rescisão contratual.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS, RAIS E ESOCIAL

As entidades abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a encaminhar para a entidade sindical profissional uma cópia de sua RAIS Relação Anual de Informação Social, positiva ou negativa, no prazo de 10 (dez) dias contados da data de entrega do referido documento ao Órgão Competente, para fins de manutenção atualizada do banco de dados do sindicato, controles de admissões, demissões, médias salariais e outros dados para fins estatísticos e futuras negociações coletivas.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas enquadradas no E-Social, que cumprem a obrigação de transmissão da RAIS pelo referido sistema, ficam obrigadas a mandarem cópia do Relatório ao Sindicato Profissional, na mesma forma e prazo do caput desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** O descumprimento da presente cláusula pelo empregados, fica este sujeito a penalidade da aplicação da multa de um piso, da categoria abrangida, em favor da entidade profissional.

**Parágrafo Terceiro:** Fica obrigada a Entidade Sindical Profissional a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

**Parágrafo Quarto:** O cumprimento da presente cláusula para empresas com sede em Londrina deverão protocolar na recepção da Entidade Sindical Profissional.

**Parágrafo Quinto:** Somente as empresas com estabelecimento fora de Londrina, no restante da base territorial poderão fazê-lo via correio ou AR.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 03 de Fevereiro de 2020 e Publicada no Jornal Folha de Londrina – Edição do dia 15 de Janeiro de 2020, Página 26, Folha Mundo e conforme Artigo 513 – Letra “e” da CLT, fica estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho que as empresas deverão efetuar o desconto em folha de pagamento da Contribuição Negocial dos Empregados em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIÃO, serão **três parcelas de 5% (cinco por cento) sobre a remuneração, sendo a primeira parcela sobre a remuneração do mês de Julho de 2020 e recolhida até o dia 10 de Agosto de 2020, a segunda parcela sobre a remuneração do mês de Outubro de 2020 e recolhida até o dia 10 de Novembro de 2020 e a terceira parcela sobre a remuneração do mês de Dezembro de 2020 e recolhida até o dia 10 de Janeiro de 2021.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As contribuições terão como finalidade a manutenção das negociações coletivas, as assistências médicas, odontológicas, das obras de construção, manutenção da sede recreativa da entidade, as atividades sindicais, e a administração do sindicato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A ausência do desconto e recolhimentos das contribuições antes mencionadas nos prazos convencionados, quando recolhidas serão na forma do art. 600 da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os recolhimentos serão procedidos em guias próprias fornecidas pelo sindicato profissional as quais poderão ser obtidas junto à entidade.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica aberto o prazo de 30 (trinta) dias a partir do arquivo e registro do presente instrumento coletivo de trabalho, para que os interessados possam opor-se ao desconto da referida contribuição, a qual deverá ser manifestada da forma individual e manuscrita diretamente na entidade sindical. Não exercitado o direito de oposição no prazo previsto neste parágrafo, fica preclusa qualquer manifestação à contribuição posterior aos 30 (trinta) dias aqui estabelecidos.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, tanto aqueles que trabalham o município de Londrina, bem como aqueles de outros municípios abrangidos pela jurisdição do sindicato profissional signatário, a oposição deverá ser feita anual, conforme a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho. Ressalvado o período do parágrafo anterior (Quarto) da Cláusula Quinquagésima Sétima, e poderão fazê-lo mediante documento escrito e entregue pessoalmente na sede do sindicato profissional, os empregados que prestam serviços no restante da base territorial poderão fazê-lo via correio com aviso de recebimento, procuração, com relação ao empregado não alfabetizado, este poderá firmar a rogo a carta de oposição e utilizar-se dos mesmos meios para conhecimento do sindicato profissional.

a) Os empregados admitidos após esta data, os empregados fará o pagamento no dia 10 (dez) do mês subsequente à contratação.

b) Em havendo rescisão de contrato antes do vencimento da parcela a ser descontado a título de contribuição assistencial, o empregador deve efetuar o referido desconto e repassar ao sindicato obreiro no dia 10 (dez) do mês subsequente.

**PARÁGRAFO SEXTO:** É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e assemelhados, e os integrantes do departamento de pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados em proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedados a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo anterior serão responsabilizados ficando sujeitos a eventuais sanções administrativas, civis e penais, se cabíveis, principalmente no que se refere ao crime contra a organização do trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

A contribuição sindical está prevista nos artigos 578 a 591 da CLT. Possui natureza tributária e é recolhida compulsoriamente pelos empregadores no mês de janeiro de cada ano. O artigo 8º, IV, in fine, da Constituição da República prescreve o recolhimento anual por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, independentemente de serem ou não associados a um sindicato. O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais.

**Parágrafo Único:** Ficam as empresas e os profissionais Liberais (Autônomos) obrigados a enviar a entidade patronal no prazo de 15 (quinze) dias após o recolhimento, cópia da referida guia quitada, sob pena conforme determina os Artigos 600 e 606 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - BASE TERRITORIAL INORGANIZADA**

**Considerando os municípios inorganizados em sindicatos,** a FETHEPAR - Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado do Paraná, firma o presente instrumento coletivo de trabalho nos municípios de Abatiá/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Avaí/PR, Astorga/PR, Barra do Jacaré/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Cafeara/PR, Califórnia/PR, Cambira/PR, Cândido de Abreu/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cruzmaltina/PR, Faxinal/PR, Grandes Rios/PR, Florestópolis/PR, Godoy Moreira/PR, Guapirama/PR, Guaraci/PR, Itaguajé/PR, Ibaiti/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Jaboti/PR, Japira/PR, Jardim Alegre/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiaí do Sul/PR, Kaloré/PR, Leópolis/PR, Lidianópolis/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Manoel Ribas/PR, Marilândia do Sul/PR, Marumbi/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Santa Barbara/PR, Nova Tebas/PR, Nova Itacolomi/PR, Pinhalão/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Prado Ferreira/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rosárop do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salto do Itararé/PR, Santa Amélia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Inês/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Inácio/PR, Siqueira Campos/PR, São João do Ivaí/PR, São José da Boa Vista/PR, Tomazina/PR e Wenceslau Braz/PR.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - APLICAÇÃO**

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, os contratos individuais de trabalho entre empregados e empregadores, ambos representados pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento.

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - INADIMPLÊNCIA E PENALIDADE**

DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS - Pelo descumprimento das cláusulas, em que não há expressado penalidade, fica o empregador obrigado ao pagamento de multa de um piso salarial da categoria, vigente na data da violação, em favor do funcionário prejudicado. Tal penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente da outorga de mandato.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PERÍODO DE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO**

As cláusulas da presente convenção, mesmo após expirado seu prazo de vigência, somente perderão sua validade após a edição e registro de uma nova convenção, respeitando o limite de 2 (dois) anos.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DO FÔRO COMPETENTE**

Fica eleita a Comarca de Londrina, através de sua junta de Conciliação e Julgamento ou órgão que a representa, como foro, para dirimir todas as controvérsias sobre a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, seja de interpretação, seja por descumprimento.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica convencionado entre as partes, que a Comissão de Conciliação Prévia intersindical, criada no âmbito da categoria hoteleira, abarcará os conflitos de natureza trabalhistas, que porventura surgirão entre empregados e empregadores nas relações de trabalho, previsto no artigo 625 da CLT e a Lei nº 9.958 de 12/01/2000.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA GARANTIA GERAL**

Além dos direitos e garantias previstas na presente Convenção, fica assegurado à todos os trabalhadores abrangidos por este instrumento, os direitos e garantias contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, além daquelas insertas no art. 7º e incisos da Constituição Federal.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

Estando as partes devidamente autorizadas por suas respectivas assembléias gerais, firmam o presente instrumento coletivo de trabalho e abranja as relações de trabalho das categorias abrangidas. Londrina, 16 de Julho de 2020.

**LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, E TURISMO  
E HOSPITALIDADE DE LONDRINA E REGIAO**

**ANTONIO CARLOS PARIETI**



**PRESIDENTE**  
**SINCAP SINDICATO DOS SALOES DE CAB INS BEL E SIM EST PR**

**LUIS ALBERTO DOS SANTOS**  
**PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA DE NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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