

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002650/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/09/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR047506/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.106122/2021-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/09/2021

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 ;

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

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 77.797.942/0001-77, neste ato representado(a) por seu ;

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 junho de 2021 a 31 de maio de 2022 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**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, Araongas/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Astorga/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, Cruzmaltina/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, Jandaia do Sul/PR, Japira/PR, Jardim Alegre/PR, Jataizinho/PR, Joaquim Távora/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 Fátima/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Pinhalão/PR, Pitangueiras/PR, Porecatu/PR, Prado Ferreira/PR, Primeiro de Maio/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rio Branco do Ivaí/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 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 - PISOS SALARIAIS**

Considerando a atual situação que o setor do Turismo passa, em consequência da pandemia do Covid 19 (Coronavírus), os sindicatos convenientes com o intuito de minimizar os efeitos causados pela pandemia, resolvem excepcionalmente para este período, assegurar os seguintes pisos salariais a partir de 1º de janeiro de 2021:

A) Aos empregados nas funções de CONTÍNUOS E OFFICE-BOYS, R\$. 1.339,44 (um mil, trezentos e trinta e nove reais e quarenta e quatro centavos);

B) Aos empregados VENDEDORES E COMISSIONADOS, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$. 1.445,82 (um mil, quatrocentos e quarenta e cinco reais e oitenta e dois centavos);

C) Aos empregados que exerçam suas atividades em COPA, COZINHA, LIMPEZA, VIGIA, GUARDA e PORTEIROS, R\$. 1.375,89 (um mil, trezentos e setenta e cinco reais e oitenta e nove centavos);

D) Aos DEMAIS EMPREGADOS - R\$. 1.445,82 (um mil, quatrocentos e quarenta e cinco reais e oitenta e dois centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os pisos salariais mencionados nas letras “a”, “b”, “c” e “d”, são devidos para jornada de trabalho de 220 horas mensais.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para jornadas contratuais inferiores a 220 horas mensais, o salário a ser pago ao trabalhador será proporcional ao valor do piso salarial da função exercida, observada a jornada de trabalho ajustada.

#### **CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DE VALOR MÍNIMO AO PISO SALARIAL**

Fica estabelecido garantia de valor mínimo aos pisos salariais, de 25% (vinte e cinco por cento) superior ao salário mínimo, para os fixados nas letras "B" e "D", da cláusula terceira e de 15% (quinze por cento) superior ao salário mínimo para o piso salarial fixado nas letras "A" e "C" da cláusula terceira, caso o salário mínimo ultrapasse os pisos fixados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para os efeitos da garantia fixada no “caput” da presente cláusula não será considerado como base de cálculo os valores de piso salarial regional fixado por lei estadual, nos termos da Lei Complementar n.º 103/2000.

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

Considerando a atual situação que o setor do Turismo passa, em consequência da pandemia do Covid 19 (Coronavírus), os sindicatos convenientes com o intuito de minimizar os efeitos causados pela atual situação, resolvem excepcionalmente para este período, em negociação coletiva que os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de janeiro de 2021, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021, serão reajustados em 1º de junho de 2021, com a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO Aos empregados admitidos após 1º de janeiro de 2021, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao mês de admissão, conforme tabela abaixo:

MÊS	ÍNDICE DE CORREÇÃO
JANEIRO/2021	5,00%
FEVEREIRO/2021	4,00%
MARÇO/2021	3,00%
ABRIL/2021	2,00%
MAIO/2021	1,00%

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 janeiro de 2021. 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).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2021, serão compensados com eventuais reajustes determinados por Leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

**PARÁGRAFO QUARTO - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS:** As empresas que não efetuaram o pagamento dos salários nas condições estabelecidas, conforme cláusulas de reajuste e pisos salariais, considerando a data da celebração da Convenção Coletiva de Trabalho, deverão pagas, a título de diferenças (salário e demais verbas, inclusive férias se for o caso), dos meses de junho, julho, agosto, de 2021, até a data máxima do pagamento de setembro de 2021, e conjuntamente com este.

**PARÁGRAFO QUINTO - PAGAMENTO DE ABONO SALARIAL:** Os empregadores pagarão a todos os seus empregados um ABONO SALARIAL, referente a negociação coletiva desta Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022, no valor de R\$. 600,00 (seiscentos reais), dividido em duas parcelas iguais, de R\$. 300,00 (trezentos reais) cada uma. O pagamento do abono salarial deverá ocorrer nas folhas de pagamento dos meses de JANEIRO e FEVEREIRO/2022.

**PARAGRAFO SEXTO:** O Abono não possui natureza salarial e não integra os salários para fins de média de horas extras, férias, INSS e FGTS.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Obrigatoriedade de fornecimento pelas empresas ao empregado, de envelope de pagamento ou contracheque discriminando importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores de FGTS.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 aos planos de saúde, vales-farmácia, e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

### **CLÁUSULA NONA - DOCUMENTOS DE CRÉDITO / DESCONTOS**

O empregador somente poderá cobrar 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.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 75% (setenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 90% (noventa por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O serviço executado a partir das 22h00min (vinte e duas horas) até as 05h00min (cinco horas) da manhã terá um adicional noturno fixado no percentual de 25% (vinte e cinco por cento).

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMMISSIONISTAS**

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 COMMISSIONISTAS:** 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.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE REFEIÇÃO**

Os empregadores fornecerão um Vale Refeição ou Vale Alimentação como benefício aos seus empregados, mensal e gratuitamente, com valor mínimo de R\$ 12,89 (doze reais e oitenta e oito centavos) por dia. O valor pago referente a este benefício não integrará a remuneração do trabalhador para qualquer efeito legal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Aos empregadores que já fornecem este benefício, recomenda-se que corrijam o seu valor utilizando-se do índice de correção salarial estabelecida por este instrumento coletivo.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a fornecer vale transporte na forma da legislação vigente.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CRECHES**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) 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\$ 131,15 (cento e trinta e um reais e quinze centavos).

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONDUTORES DE VEICULOS / SEGUROS**

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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

Para sua validade o contrato de experiência deverá ser expressamente celebrado e a assinatura do empregado dever 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COPIA DO CONTRATO DE EXPERIENCIA**

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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTEIRA PROFISSIONAL**

A Carteira Profissional será obrigatoriamente apresentada contra recibo, pelo empregado para a entidade que o admitir, a qual terá o prazo de 48 horas (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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL**

As entidades 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 entidade 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 entidade 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA**

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

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PREVIO**

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

TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS	TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS
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 PRIMEIRO:** 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 SEGUNDO:** O tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, será indenizado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VEDAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CAIXA**

Os empregados que 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.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS**

Os empregados que em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 (dezenove horas) em tempo superior a 45 minutos, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a R\$ 16,55 (dezesesseis reais e cinquenta e cinco centavos), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PERMANENCIA NO ESTABELECIMENTO DURANTE INTERVALO**

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.



## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal será fruído aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repousos em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE HORARIO**

Os cartões ponto ou livro ponto quando instituídos, deverão ser efetivamente marcados ou assinalados pelos empregados.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ONIBUS**

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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

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

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REMUNERAÇÃO 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.

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS**

As entidades 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.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** 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.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MEDICOS**

Os exames realizados quando da admissão ou demissão, ou outros momentos determinados em lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 04 de Fevereiro de 2021 e Publicada no Jornal Folha de Londrina – Edição do dia 28 de Janeiro de 2021, Página 24, Folha Classificados 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 03 (três) parcelas de 5% (cinco por cento) sobre a remuneração, sendo a primeira parcela sobre a remuneração do mês de Novembro de 2021 e recolhida até o dia 10 de Dezembro de 2021, a segunda parcela sobre a remuneração do mês de Janeiro de 2022 e recolhida até o dia 10 de Fevereiro de 2022 e a terceira parcela sobre a remuneração do mês de Março de 2022, e recolhida até o dia 10 de Abril de 2022. Devendo os empregadores efetuar o desconto de seus empregados sob pena de responderem pelos mesmos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Cada parcela das contribuições terá o valor máximo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) cada uma;

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

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

**PARÁGRAFO QUINTO:** 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 de forma individual e manuscrita, constando nome legível, CPF do funcionário, o CNPJ da empresa que trabalha, entregue diretamente na entidade sindical em 3 (três) vias. 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 SEXTO:** 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 QUINTO da presente Cláusula, 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 que forem admitidos após esta data, os empregadores efetuarão o desconto e o efetivo recolhimento da referida contribuição até o 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 SÉTIMO:** 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. Cada parte se compromete com o disposto na Legislação de Proteção de Dados, incluindo a Lei nº 13.709/2018 ("LGPD");

**PARÁGRAFO OITAVO:** 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminharem 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPRESAS FALIDAS E CONCORDATARIAS**

As empresas concordatárias e a massa falida que continuarem a operar as empresas em regime de recuperação judicial e extrajudicial, e as que comprovarem dificuldades econômicas poderão previamente, negociar com a entidade sindical dos empregados, condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 Abatia/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, Cambira/PR, Califórnia/PR, Cândido de Abreu/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR,

Cruzmaltina/PR, Faxinal/PR, Florestópolis/PR, Godoy Moreira/PR, Grandes Rios/PR, Guapirama/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Itaguajé/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Jaboti/PR, Jandaia do Sul/PR, Japira/PR, Jardim Alegre/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Kaloré/PR, Leopólis/PR, Lidianópolis/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 Santa Barbara/PR, Nova Tebas/PR, Nova Itacolomi/PR, Pinhalão/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, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salto do Itararé/PR, Santa Amélia/PR, Santa Inês/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Inácio/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, São João do Ivaí/PR, São José da Boa Vista/PR, São Pedro do Ivaí/PR, Siqueira Campos/PR, Tamarana/PR, Tomazina/PR e Wenceslau Braz/PR.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as empresas de Turismo, inclusive intérpretes e similares.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ACORDOS COLETIVOS

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletiva de Trabalho entre a Entidade Profissional e as empresas para a adoção do sistema de compensação de horas trabalhadas denominado Banco de Horas.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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, sejam as entidades signatárias do presente instrumento coletivo, sejam os empregados, sejam as entidades convenentes. Tal penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente da outorga de mandato.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BEM ESTAR SOCIAL

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, aos empregados e empregador, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO:

#### Plano OURO

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
BENEFÍCIO KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
BENEFÍCIO CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.

BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO	R\$ 500,00	1	Afastamento por acidente por período superior a 30 dias, seguido de procedimento cirúrgico.
BENEFÍCIO ORTOPÉDICO	Até R\$ 600,00	1	Afastamento por acidente por período superior a 30 dias, com locação ou compra de aparelhos.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
BENEFÍCIO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
BENEFÍCIO CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO SOLIDÁRIO	Até R\$ 1.350,00	-	Afastamento por período superior a 150 dias, com acompanhamento com psiquiatra ou psicólogo.
BENEFÍCIO APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
BENEFÍCIO KIT ESCOLA	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
BENEFÍCIO NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
BENEFÍCIO FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
BENEFÍCIO ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.

#### COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRİÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 5.000,00	Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.

#### ASSISTÊNCIAS PARA AS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS

BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRİÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	R\$ 1.000,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima

			de 60 anos ou que tenha deficiência.
REEMBOLSO DE LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
REEMBOLSO DE LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
REEMBOLSO DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
<b>COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.	

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

I. O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, será encaminhado via e-mail para todas as Instituições empregadoras e a todos os empregados que solicitarem.

II. O empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 21,00 (vinte e um reais)** por empregado.

III. A empresa deverá proceder ao pagamento até o dia 10(dez) do mês seguinte a inclusão do empregado, na lista para exercício do benefício, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregador deverá informar por meio de planilha padrão disponível no site do Sindicato, os dados dos empregados (**NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO**) através do e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br), até o dia 25 de cada mês, os empregados admitidos e ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto. Telefones para contatos (31) 3297-5353, 4000-1055 (capitais e regiões metropolitanas) ou 0800-9410-123 (demais regiões).

**PARÁGRAFO QUARTO:** No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM-ESTAR SOCIAL, o empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o empregador continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos. Caso o empregado tenha trabalhado para o empregador, no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que o empregador deverá informar a demissão no prazo correto.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício. Após a quitação de todas as pendências, o empregador deverá encaminhar a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência. Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta o empregador da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**PARÁGRAFO SEXTO:** Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora. Caso necessite das Condições Gerais solicite pelo e-mail [certificados@centralsdosbeneficios.com.br](mailto:certificados@centralsdosbeneficios.com.br).

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O presente benefício, Bem-Estar Social, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros, exceto empregados registrados na condição de intermitentes.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Os empregadores que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentos de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que a empresa contratada garante o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e que 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, o empregador deve enviar para o e-mail [sindicato.londrina@sercomtel.com](mailto:sindicato.londrina@sercomtel.com) cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

**PARÁGRAFO NONO:** O empregador deverá preencher o Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitado pelo e-mail: [cadastro@centralsdosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centralsdosbeneficios.com.br) . O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, a empresa empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias 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 DÉCIMO PRIMEIRO:** Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a reparar o dano e indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos, multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO**

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 04.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

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.

**LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA**  
PRESIDENTE

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

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

**ONESIMO SANTOS DE ANUNCIACAO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DO PARANA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA FETHEPAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA LONDRINA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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