

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

PROPOSTA NO MTE: PR001724/2023
PROPOSTA NO MTE: 20/07/2023
CITAÇÃO: MR037321/2023
PROCESSO: 13068.105371/2023-49
DATA DE ASSINATURA: 19/07/2023

Disponível no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

EMPRESA: EMPRESA DE TURISMO E HOSPITALIDADE DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 80.043.011/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente; e

EMPRESA: COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO PARANA, CNPJ n. 02.818.811/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente; e

OBJETO: A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2023 a 31 de maio de 2024 e a data-base de 30 de maio de 2023.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Almirante Balsa, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Doutor Ulysses/PR, Itaperuçu/PR, Rio Branco do Sul/PR e Tunas do Paraná/PR**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de junho de 2023, os seguintes pisos salariais como garantia mínima aos empregados/trabalhadores em **lavanderias e empresas de conservação de elevadores**:

nas funções de CONTÍNUOS E OFFICE-BOYS, R\$ 1.673,90 (mil, seiscentos e setenta e três reais e noventa centavos).

para vendedores e comissionados R\$ 1.806,44 (mil, oitocentos e seis reais e quarenta e quatro centavos). Esta garantia mínima será alcançada, no mês, uma remuneração igual ou superior aquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, adicional. No valor da garantia mínima ora fixada considera-se incluído o repouso semanal remunerado.

para os empregados que exerçam suas atividades em COPA, COZINHA, LIMPEZA, VIGIA, GUARDA e PORTEIROS, R\$ 1.720,85 (mil, setecentos e cinquenta e cinco reais e oitenta e cinco centavos).

regados, R\$ 1.806,44 (mil, oitocentos e seis reais e quarenta e quatro centavos).

) e passadores (a) de lavanderias, R\$ 1.806,44 (mil, oitocentos e seis reais e quarenta e quatro centavos).

MEIRO: Os pisos salariais mencionados nas letras "a", "b" "c", "d" e "e", são devidos para jornada de trabalho de 220 horas mensais.

UNDO: Para jornadas contratuais inferiores a 220 horas mensais, o salário a ser pago ao trabalhador será proporcional ao valor servada a jornada de trabalho ajustada.

TA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto no País, por jornada de trabalho (cento).

CO: Para os efeitos da garantia fixada no "caput" da presente cláusula não será considerado como base de cálculo os valores de pagamento, nos termos da Lei Complementar n.º 103/2000.

Reajustes/Correções Salariais

TA - REAJUSTE SALARIAL

A parte fixa dos salários de junho de 2022, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior serão reajustados com base no percentual de 6% (seis por cento).

MEIRO: Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2022, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionado de acordo com a tabela abaixo:

MÊS	ÍNDICE REAJUSTE	MÊS	ÍNDICE
	6,00%	DEZEMBRO/2022	3,00%
	5,50%	JANEIRO/2023	2,50%
	5,00%	FEVEREIRO/2023	2,00%
2022	4,50%	MARÇO/2023	1,50%
	4,00%	ABRIL/2023	1,00%
2022	3,50%	MAIO/2023	0,50%

UNDO: A correção salarial ora estabelecida poderá sofrer compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde junho de 2022. Não serão compensados os aumentos determinados em sentença judicial, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 103/2000).

MEIRO: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2022, não serão compensados com os eventuais reajustes determinados por Leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

A - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

o fornecimento pelas entidades ao empregado, de envelope de pagamento ou contracheque discriminando importâncias das prestações efetuadas, inclusive valores de FGTS.

B - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS

Se não efetuaram o pagamento dos salários nas condições estabelecidas, conforme cláusulas de reajuste e pisos salariais, conforme Convenção Coletiva de Trabalho, deverão pagar, a título de diferenças (salário e demais verbas, inclusive férias se for o caso), dentro da data máxima do pagamento do mês de agosto de 2023, e conjuntamente com este.

Isonomia Salarial

A - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Quando admitidos para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário em termos pessoais.

Descontos Salariais

A - DESCONTOS AUTORIZADOS

Podem descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizadas importâncias destinadas a serem atribuíveis aos obreiros relativos aos planos de saúde, vales-farmácia, e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

A - DOCUMENTOS DE CRÉDITOS/ DESCONTOS

O empregador poderá cobrar de seus empregados o valor de cheques e cartões de crédito de cliente ou terceiros recebidos em pagamento, desde que o empregado das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

... não pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 70% para as de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 85% (oitenta e cinco por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

Adicional Noturno

SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

... a partir das 22h00min (vinte e duas horas) até as 05h00min (cinco horas) da manhã terá um adicional noturno fixado no percentual de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Comissões

TERCEIRA - COMISSIONISTAS

... Os comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões, e o valor das comissões.

REAJUSTE: As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, 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 - Média Getúlio Vargas).

REAJUSTE: Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano a contar de janeiro; no caso de comissões proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês de gozo. No caso de férias, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

REAJUSTE - GESTANTES COMISSIONISTA: Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o licitante apresente a correção das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será observado para calcular o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões.

REAJUSTE: É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei n 605/49) nos percentuais de comissões. O repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, menos o número de domingos e feriados do mês correspondente.

Auxílio Transporte

QUARTA - AUXÍLIO TRANSPORTE

... obrigadas a fornecer vale transporte na forma da legislação vigente.

Auxílio Creche

QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

Empregadores que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão a guarda e assistência de seus filhos, em período de amamentação, de acordo com o parágrafo 1º inciso IV do artigo 389 da CLT, ou a guarda a este título, mediante comprovação, limitado em R\$ 156,45 (cento e cinquenta e seis reais e quarenta e cinco centavos).

Seguro de Vida

SEXTA - SEGURO DE VIDA

Empregadores recomendam aos seus empregadores a concessão de seguro de vida e acidentes pessoais em favor dos empregados que dependam de terceiros para o sustento, e de terceiros, na condução de veículos.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência deverá ser expressamente celebrado e a assinatura do empregado deve ser sobreposta à data.

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

OITAVA - COPIA DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contrarrecibo, devidamente assinado pelo empregado, em referência ao referido contrato.

NONA - MENORES

A contratação de menores para o trabalho, mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho, não é permitida em virtude dos dispositivos da lei.

SIMA - CARTEIRA PROFISSIONAL

nal será obrigatoriamente apresentada contrarrecibo, pelo empregado para a entidade que o admitir, a qual terá o prazo de 48 horas para a data de admissão à remuneração e condições especiais, se houver, na forma do disposto no artigo 29 da CLT.

Desligamento/Demissão

SIMA PRIMEIRA - RESCISÃO DE CONTRATO

ão fornecer obrigatoriamente uma via de quitação da rescisão de contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, devendo ser entregue na mesma empresa.

MEIRO: Nos documentos de aviso prévio e termos de rescisão contratual relativo aos empregados com menos de 01 (um) ano de serviço, o empregador deverá além de sua impressão digital, fazer constar a assinatura de duas testemunhas.

FUNDO: No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, o empregador envidará esforços para entrar com o FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado.

SIMA SEGUNDA - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA

Quando dispensada por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da dispensa.

Aviso Prévio

SIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio a ser dado pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue:

SERVIÇO	AVISO PRÉVIO	TEMPO DE	AVISO PRÉVIO
COMPLETO	Nº DE DIAS	SERVIÇO	Nº DE DIAS
		ANO COMPLETO	
	30 dias	11 anos	63 dias
	33 dias	12 anos	66 dias
	36 dias	13 anos	69 dias
	39 dias	14 anos	72 dias
	42 dias	15 anos	75 dias
	45 dias	16 anos	78 dias

s	48 dias	17 anos	81 dias
s	51 dias	18 anos	84 dias
s	54 dias	19 anos	87 dias
s	57 dias	20 anos	90 dias
s	60 dias		

MEIRO: O empregado que não tiver interesse ao cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumprir o período, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

UNDO: O tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, será indenizado.

QUARTA - VEDAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de função ou outra alteração sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho.

MEIRO: O aviso prévio do empregador para dispensa do empregado será por escrito e declarará se deverá ou não ser trabalhado.

UNDO: Fica dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, o empregado despedido sem justa causa, no caso de obter novo serviço, desde que, evitando 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

QUINTA - ANOTAÇÕES NA CTPS

A anotação em Carteira de Trabalho dos salários reajustados e dos percentuais de comissão e a função que o empregado exercerá.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Atribuições da Função/Desvio de Função

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, recibos, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância máxima mensal de 5% sobre a garantia salarial. Os empregados, entretanto, empregarão toda a diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo qualquer desvio estritamente as instruções do empregador.

CAIXA: O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que for fornecido pelo superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheque, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual erro.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

SÉTIMA - GARANTIA DO ACIDENTADO

sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 meses, de acordo com o artigo 118 da Lei nº 13/91.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

OITAVA - ESTABILIDADE DOENÇA

estabilidade provisória no emprego, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, após a alta médica, aos empregados que tenham ficado afastados por mais de 30 (trinta) dias em decorrência de doença do empregado.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

NONA - PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

será incumbida de limpeza externa das janelas dos prédios exceto das existentes no andar térreo e daquelas que possam ser alcançadas de terraços, varandas e sacadas sem necessidade de andaimes ou escadas.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

DEZIMA - TRABALHO APÓS AS 19 HORAS

operarem em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 h (dezenove horas) em tempo superior a 45 minutos, farão jus a um pagamento equivalente a R\$ 19,91 (dezenove reais e noventa e um centavos), por dia em que ocorrer tal situação. Tal pagamento será devido independentemente de qualquer outro pagamento.

ONZESIMA - ESCALA DE FOLGA

funcionarem aos domingos e feriados deverão dar ciência da escala de folgas, com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início da escala.

SEGUNDA SEGUNDA - LANCHE

cinze minutos para lanche, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho.

Prorrogação/Redução de Jornada

SEGUNDA TERCEIRA - ESTUDANTES

redução de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu interesse.

Art. 100: Abonar-se-á falta aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames.

Intervalos para Descanso

SEGUNDA QUARTA - PERMANÊNCIA NO ESTABELECIMENTO DURANTE INTERVALO

autorização, havendo condições adequadas, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, em gozo de intervalo para descanso. Se não se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

Descanso Semanal

SEGUNDA QUINTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

será fruído aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados o pagamento de (1) domingos ao mês.

Controle da Jornada

SEGUNDA SEXTA - CONTROLE DE HORÁRIO

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

Faltas

SEXTA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ÔNIBUS

do transporte coletivo, decorrentes, cabendo aos mesmos, todavia, envidar todos os esforços necessários para chegar ao local de trabalho em caso de impossibilidade.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

SEXTA OITAVA - FÉRIAS

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

SEXTA NONA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Adicionalmente às férias, a quaisquer títulos inclusive proporcionais será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do artigo 113, inciso III, da Constituição Federal.

Licença não Remunerada

SEXTA DÉCIMA - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

Para o contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias e prazo não superior a 10 (dez) dias no ano.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

SEXTA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSENTOS

Quando condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os funcionários serão diligentes no caso de presença do público.

Uniforme

RAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

Na execução dos serviços, as entidades fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

Exames Médicos

RAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS

Antes e depois da admissão ou demissão, ou outros momentos determinados em lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

RAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO PELOS TRABALHADORES

Artigo 513 “e” da CLT, 8º da CF/88, 8º da Convenção 95 da OIT, do enunciado 38 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, e considerando que a negociação coletiva é direito fundamental social dos trabalhadores (CF, arts. 7º, XXII e XXIII), e considerando que a entidade sindical cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria, portanto, a entidade sindical deve, em prol da defesa dos direitos sociais e trabalhistas, bem ainda que, em assembleia geral extraordinária, realizada no dia 14 de novembro de 2022, foi aprovada a contribuição negocial no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) dividido em duas parcelas de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), a ser descontada de todos os integrantes da categoria base da convenção coletiva, na base territorial de abrangência, fica convencionado que os empregadores procederão os descontos de acordo com o seguinte:

Parcela de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) será descontada dos salários do mês de agosto de 2023, devendo o valor ser recolhido por meio de boleto bancário (emitido e pago DIRETAMENTE NA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL OU LOTÉRICA), até o dia 10 de setembro de 2023 em guia própria fornecida pela Federação.

Parcela de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) será descontada dos salários do mês de setembro de 2023, devendo o valor ser pago pelo empregado em guia própria fornecida pela Federação.

PRAZO PARA OPOSIÇÃO AOS DESCONTOS: O Prazo para oposição aos descontos será de 10 dias a contar da data de registro do processo.

OPORTUNIDADE DE OPOSIÇÃO: O empregado manifestará sua oposição através de carta de próprio punho, sem ingerência da empregadora, devendo ser entregue aos empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado do Paraná, Rua Voluntários da Pátria, 233 – 2º andar – CEP 80020-000, Curitiba – fethepar@fethepar.org.br.

CEIRO: O não recolhimento das parcelas descontadas nos prazos estipulados na presente cláusula, quando recolhidos terão os efeitos previstos no artigo 600 da Consolidação das Leis do Trabalho.

ARTO: É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e assemelhados, e os integrantes do Conselho de Administração, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados em proceder a oposição ao desconto, lhes sendo iguais os efeitos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

ARTO: Ante o disposto na Convenção nº 98 da OIT, convencionam as partes que o Sindicato patronal e empregadores, não farão quotas para a assistência aos membros da respectiva categoria e negociações coletivas.

ARTO: A Contribuição Assistencial se faz no interesse da Entidade Sindical profissional subscritora, se destina a financiar os serviços para a assistência aos membros da respectiva categoria e negociações coletivas.

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

ARTO: As empresas efetuarão o desconto acima observando o ora convencionado, como simples intermediários, não lhes cabendo responsabilidade judicial ou extrajudicial, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de reclamação trabalhista, autuação pela fiscalização do trabalho ou processo laboral responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo judicial, desde que a empresa não tenha recorrido de todos os recursos cabíveis e haja condenação.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

ARTIGOS 15 A 18 - RELAÇÕES DOS EMPREGADOS

As empresas são obrigadas a encaminhar à Entidade Sindical dos Empregados, desde que notificadas, uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Empregados e Salários, documento equivalente, contendo a relação de empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da solicitação, sob pena de multa. Cabe ao empregador a obrigação de manter em sigilo as informações, não repassar a terceiros e se compromete a tratar os dados fornecidos de acordo com a Lei 13.709/2018.

ARTIGOS 19 A 21 - EMPRESAS FALIDAS E CONCORDATÁRIAS

As empresas concordatárias e a massa falida que continuarem a operar as empresas em regime de recuperação judicial e extrajudicial, e as empresas conciliadas poderão previamente, negociar com a entidade sindical dos empregados, condições para pagamento dos salários, índices e benefícios.

Outras disposições sobre representação e organização

ARTIGOS 22 A 24 - CATEGORIA ABRANGIDA

lavanderias e similares, casas de diversões (bailarinas e dançarinas) e empresas de conservação de elevadores, que não são representadas por sindicatos patronais e cuja atividade econômica seja representada pela Federação de Turismo do Paraná.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

ARTICULO OITAVO - ACORDOS COLETIVOS

É facultada a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Profissional e as empresas para a adoção do sistema de remuneração denominado Banco de Horas.

ARTICULO NONA - NEGOCIAÇÃO

Em caso de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar e propor medidas que julgarem necessárias com relação à cláusula do Piso Salarial.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

ARTICULO DEZ - DESCUMPRIMENTO – MULTA

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa indenizatória que reverterá em favor da parte prejudicada, sejam os empregados, sejam as entidades signatárias do presente instrumento coletivo, bem como as entidades convenentes.

Outras Disposições

ARTICULO PRIMEIRO - DISPOSIÇÕES FINAIS

Este instrumento é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas e os trabalhadores individuais da categoria econômica convenentes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade.

LUIS ALBERTO DOS SANTOS

Presidente
FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR

ARI FARIA BITTENCOURT
Vice-Presidente
FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO PARANA

ANEXOS
ANEXO I - ATA NEGOCIAL FETHEPAR

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