

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE FOZ DO IGUAÇU**, CNPJ n. 77.947.885/0001-65, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). VILSON OSMAR MARTINS; **FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR**, CNPJ n. 80.043.011/0001-98, neste ato representado (a) por seu Diretor, Sr (a). LUÍS ALBERTO DOS SANTOS; e **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO PARANÁ**, CNPJ n. 02.818.811/0001-20, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). **DARCI PIANA**; 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 1º de junho de 2018 a 31 de maio de 2019 e a data-base da categoria em 1º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os municípios de Diamante D'Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Itaipulândia/PR, Matelândia/PR, Medianeira/PR, Missal/PR, Ramilândia/PR, Santa Terezinha do Itaipu/PR, São Miguel do Iguaçu/PR e Serranópolis do Iguaçu/PR.

#### Salários, Reajustes e Pagamento

##### Piso Salarial

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL:** Assegura-se, a partir de 1º de junho de 2018, os seguintes pisos salariais como garantia mínima aos empregados/trabalhadores em lavanderias e similares, casas de diversões e empresas de conservação de elevadores:

- a) Os empregados nas funções de CONTÍNUOS E OFFICE-BOYS, R\$ 1.212,00 (Hum mil, duzentos e doze reais).
- b) Aos empregados vendedores e comissionados R\$ 1.308,00 (hum mil, trezentos e oito reais). Esta garantia mínima será devida na hipótese do empregado não alcançar, no mês, uma remuneração igual ou superior aquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia mínima ora fixada considera-se incluído o repouso semanal remunerado.
- c) Aos empregados que exerçam suas atividades em COPA, COZINHA, LIMPEZA, VIGIA, GUARDA e PORTEIROS, R\$ 1.246,00 (hum mil, duzentos e quarenta e seis reais).
- d) Aos demais empregados, R\$ 1.308,00 (hum mil, trezentos e oito reais).
- e) Aos lavadores (a) e passadores (a) de lavanderias, R\$ 1.308,00 (hum mil, trezentos e oito reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os pisos salariais mencionados nas letras "a", "b", "c", "d" e "e", 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 AO PISO SALARIAL:** Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto no País, por jornada integral, acrescido de 15% (quinze por cento).

**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.

##### Reajustes/Correções Salariais

**CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de junho de 2017, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior serão reajustados em 1º de junho de 2018, com a aplicação do percentual de 3% (três por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2017, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao mês de admissão, conforme tabela abaixo:

| MÊS         | ÍNDICE | MÊS          | ÍNDICE |
|-------------|--------|--------------|--------|
| Junho/17    | 3,00%  | Dezembro/17  | 1,50%  |
| Julho/17    | 2,75%  | Janeiro/18   | 1,25%  |
| Agosto/17   | 2,50%  | Fevereiro/18 | 1,00%  |
| Setembro/17 | 2,25%  | Março/18     | 0,75%  |
| Outubro/17  | 2,00%  | Abril/18     | 0,50%  |
| Novembro/17 | 1,75%  | Mai/18       | 0,25%  |

**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 junho de 2017. 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 2017, serão compensados com eventuais reajustes determinados por Leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

**CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Obrigatoriedade de fornecimento pelas entidades ao empregado, de envelope de pagamento ou contracheque discriminando importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores de FGTS.

**CLÁUSULA SÉTIMA - 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 pagar, a título de diferenças (salário e demais verbas, inclusive férias se for o caso), dos meses de junho, julho, agosto, setembro e outubro de 2018, até a data máxima do pagamento de novembro de 2018, e conjuntamente com este.

Isonomia Salarial

**CLÁUSULA OITAVA - SALARIO 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 NONA - 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 DÉCIMA - DOCUMENTOS DE CREDITOS / 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 PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORA EXTRA:** As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 70% (setenta por cento) para os excedentes 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



**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA – COMISSIONISTAS:** Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado.

**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 COMISSIONISTA:** 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 Transporte

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO TRANSPORTE:** As empresas ficam obrigadas a fornecer vale transporte na forma da legislação vigente.

#### Auxílio Creche

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO CRECHE:** Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches, para guarda e assistência de seus filhos, em período de amamentação, de acordo com o parágrafo 1º inciso IV do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título, mediante comprovação, limitado em R\$ 113,30 (cento e treze reais e trinta centavos).

#### Seguro de Vida

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA:** 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 deve ser sobreposta à data.

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

**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 proibido 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 DE CONTRATO:** 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 o empregador 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, o empregador 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<br>ANO COMPLETO | AVISO PRÉVIO<br>Nº DE DIAS |
|----------------------------------|----------------------------|
| 00 ano                           | 30 dias                    |
| 01 anos                          | 33 dias                    |
| 02 anos                          | 36 dias                    |
| 03 anos                          | 39 dias                    |
| 04 anos                          | 42 dias                    |
| 05 anos                          | 45 dias                    |
| 06 anos                          | 48 dias                    |
| 07 anos                          | 51 dias                    |
| 08 anos                          | 54 dias                    |
| 09 anos                          | 57 dias                    |
| 10 anos                          | 60 dias                    |
| 11 anos                          | 63 dias                    |
| 12 anos                          | 66 dias                    |
| 13 anos                          | 69 dias                    |
| 14 anos                          | 72 dias                    |
| 15 anos                          | 75 dias                    |
| 16 anos                          | 78 dias                    |
| 17 anos                          | 81 dias                    |
| 18 anos                          | 84 dias                    |
| 19 anos                          | 87 dias                    |
| 20 anos                          | 90 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 APOS AS 19 HORAS:** Os empregados que em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 h (dezenove horas) em tempo superior a 45 minutos, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a R\$ 14,42 (quatorze reais e quarenta e dois centavos), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE FOLGA:** As entidades 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 – LANCHE:** 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 repouso 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 entidades 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 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS:** O pagamento das férias, a quaisquer títulos inclusive proporcionais será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do art. 144 da CLT.

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 entidades 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.

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÕES DOS EMPREGADOS:** As empresas ficam obrigadas, desde que notificadas, 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. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

Outras disposições sobre representação e organização

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BASE TERRITORIAL INORGANIZADAS:** 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 Diamante D'Oeste/PR, Itaipulândia/PR, Missal/PR, Ramilândia/PR, São Miguel do Iguaçu/PR e Serranópolis do Iguaçu/PR.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CATEGORIA ABRANGIDA:** Trabalhadores em lavanderias e similares, casas de diversões (bailarinas e dançarinas) e empresas de conservação de elevadores, que mantenham vínculo empregatício com as empresas e empregadores inorganizados em sindicatos patronais e cuja atividade econômica seja representada pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Paraná.

Disposições Gerais  
Regras para a Negociação

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 do Piso Salarial.

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 os empregados, sejam as entidades signatárias do presente instrumento coletivo, sejam os empregados, sejam as entidades convenentes.

Outras Disposições

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 convenentes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade. Foz do Iguaçu, 18 de outubro de 2018.

  
VILSON OSMAR MARTINS  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE FOZ DO IGUAÇU

  
LUIZ ALBERTO DOS SANTOS  
Tesoureiro

FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR

  
ARI FARIA BITTENCOURT  
Presidente

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO PARANA

AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EM

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO CC

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR060703/2018

2018.10.18  
NUDPRO SRTE-PR  
46212.018492/2018-32

