

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002156/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/08/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036400/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.105187/2021-37  
**DATA DO PROTOCOLO:** 09/08/2021

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

SINDICATO DOS EMP NO COM H E SIM E EM TUR E HOSP DE PG , CNPJ n. 77.037.661/0001-16, 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

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

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Hotelero e Similares e em Turismo e Hospitalidade**, com abrangência territorial em **Arapoti/PR, Carambeí/PR, Castro/PR, Curiúva/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Guamiranga/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Ipiranga/PR, Irati/PR, Ivaí/PR, Jaguariaíva/PR, Mallet/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Pirai do Sul/PR, Ponta Grossa/PR, Porto Amazonas/PR, Rebouças/PR, Reserva/PR, Rio Azul/PR, São João do Triunfo/PR, Sapopema/PR, Sengés/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Tibagi/PR e Ventania/PR.**

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

A partir de 1º de maio de 2021 serão assegurados como garantia mínima os seguintes Pisos Salariais para os empregados em salões de cabeleireiros, massagistas, manicures, pedicures, centro de maquiagem e limpeza de pele e depilação, instituto de beleza e similares, femininos e masculinos, exceto os autônomos todas as empresas estabelecidas nos municípios da base territorial das entidades convenentes:

Parágrafo Primeiro: Em 1º de maio de 2021, os pisos salariais de maio de 2020, serão corrigidos em 3,8% (três vírgula oito por cento).

**I – PISOS SALARIAIS A PARTIR DE MAIO DE 2021**

a) Cabeleireiros, podólogos, esteticistas, com formação superior sequencial, R\$ 2.230,17 (Dois mil, duzentos e trinta reais e dezessete centavos);

- b) Esteticista iniciante com até 6 (seis) meses de serviço, R\$ 1.827,70 (hum mil, oitocentos e vinte e sete reais e setenta centavos);
- c) Barbeiros, cabeleireiros, manicure, pedicure, podólogos, massagista, depilador (a), foto depiladora, maquilador (a) com qualificação básica profissional e designer de sobrancelha, R\$ 1.668,62 (hum mil, seiscentos e sessenta e oito reais, e sessenta e dois centavos);
- d) Auxiliares e assistentes, faxineira(o), consultor(a) de vendas externa ou interna, copeira, recepcionista de salões de beleza ou centro de estéticas, segurança, vigia R\$ 1.529,85 (hum mil, quinhentos e vinte e nove reais e oitenta e cinco centavos);
- e) Instrutor de cabeleireiros, de massagistas, de manicures, de pedicuras, de limpeza de pele, de depilação e similares, R\$ 2.405,26 (dois mil, quatrocentos e cinco reais e vinte e seis centavos);
- f) Gerente administrativo: R\$ 3.008,45 (três mil e oito reais e quarenta e cinco centavos).

Parágrafo segundo: Em 1º novembro de 2021, os pisos salariais, de maio de 2021, serão corrigidos em 3,7495% (três inteiros e sete mil, quatrocentos e noventa e cinco décimos de milésimo por cento).

## II – PISOS SALARIAIS A PARTIR DE NOVEBRO DE 2021

- a) Cabeleireiros, podólogos, esteticistas, com formação superior sequencial, R\$ 2.313,79 (Dois mil, trezentos e treze reais e setenta e nove centavos);
- b) Esteticista iniciante com até 6 (seis) meses de serviço, R\$ 1.896,22 (hum mil, oitocentos e noventa e seis reais e vinte e dois centavos);
- c) Barbeiros, cabeleireiros, manicure, pedicure, podólogos, massagista, depilador (a), foto depiladora, maquilador (a) com qualificação básica profissional e designer de sobrancelha, R\$ 1.731,18 (hum mil, setecentos e trinta e um reais e dezoito centavos);
- d) Auxiliares e assistentes, faxineira(o), consultor(a) de vendas externa ou interna, copeira, recepcionista de salões de beleza ou centro de estéticas, segurança, vigia R\$ 1.587,21 (hum mil, quinhentos e oitenta e sete reais e vinte e um centavos);
- e) Instrutor de cabeleireiros, de massagistas, de manicures, de pedicuras, de limpeza de pele, de depilação e similares, R\$ 2.495,44 (dois mil, quatrocentos e noventa e cinco reais e quarenta e quatro centavos);
- f) Gerente administrativo: R\$ 3.121,25 (três mil, cento e vinte e um reais e vinte e cinco centavos).

Parágrafo único: Os pisos e reajuste salarial para maio de 2022, terão como base de cálculo o resultado do reajuste de maio e novembro de 2021.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Considerando a pandemia do COVI-19. Os salários dos integrantes da categoria serão reajustados de forma parcelada, com os índices previstos nos parágrafos primeiro e segundo.

Parágrafo Primeiro: Em 1º de maio de 2021, os salários de maio de 2020, já reajustados na forma da convenção coletiva anterior, serão reajustados em 3,8% (três inteiros vírgula oito por cento),

Parágrafo segundo: Em 1º de novembro de 2021, os salários de maio de 2021, já reajustados na forma do parágrafo anterior, serão reajustados em 3,7495% (três inteiros e sete mil, quatrocentos e noventa e cinco décimos de milésimo por cento).

Parágrafo Terceiro: PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS: Ficam os empregadores obrigados a efetuar o pagamento das diferenças salariais dos meses de maio, junho, julho e agosto de 2021, de férias concedidas nesse período, diferenças de verbas rescisórias, ticket alimentação, devem ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2021.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO OU CONTRACHEQUES**

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

### **CLÁUSULA SEXTA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO – REFEIÇÃO**

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - CAIXA**

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

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Aos empregados admitidos para a função de outro, dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA NONA - DUPLA FUNÇÃO**

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

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

Os empregados que, na loja ou escritório, atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de créditos, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância máxima mensal equivalente a 10% (dez por cento) da garantia salarial mínima. Os empregados, entretanto, empregarão toda a diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a concorrência de prejuízo, observando estritamente as instruções do empregador.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

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

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

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

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

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

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

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

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

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

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMISSÕES**

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

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

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO - GESTANTES COMISSIONISTAS:** Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite, adotar-se-á o regime de correção das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADOS COMISSIONISTAS**

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TICKET ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores ficam obrigados a fornecer, gratuitamente, à todos os trabalhadores que recebem até 02 (dois) salários mínimos do Piso Estadual estabelecido para os trabalhadores do GRUPO DE SERVIÇOS, um ticket alimentação no valor de R\$ 384,32 (trezentos e noventa e oito reais e trinta e seis centavos) e proporcional quando a jornada não se der em todos os dias, tendo o divisor 26. O referido benefício será concedido até o 5º (quinto) dia útil e mesmo quando da suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, ou seja, (Auxílio-doença, Auxílio Acidentário) no período de Licença Maternidade terá direito de 50% (cinquenta por cento) do valor estabelecido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A partir de 1º de novembro de 2021, o ticket alimentação é R\$ 398,73 (trezentos e noventa e oito reais e setenta e três centavos).

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

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

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

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

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

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de morte do empregado, a empresa concederá Auxílio Funeral equivalente a 03 (três) salários-mínimos.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CRECHES**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 15 (quinze) ou mais mulheres maiores de 16 (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 1º do inciso IV do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título.

**OUTROS AUXÍLIOS****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BEM-ESTAR SOCIAL**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:****Plano bronze:**

<b>ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
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 KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
BENEFÍCIO CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	
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 MENSIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.	
<b>ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
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.
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	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.

POR ACIDENTE						
<b>COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS</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\$ 13,00 (treze reais)** por empregado.

III. A Instituição deverá proceder o pagamento até o dia 10 do mês seguinte à inclusão do empregado na lista para exercício do benefício, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A Instituição Empregadora 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, a Instituição empregadora fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a Instituição empregadora 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 a Instituição empregadora 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, a Instituição empregadora 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, a Instituição empregadora 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 à Instituição empregadora 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@centraldosbeneficios.com.br](mailto:certificados@centraldosbeneficios.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

**PARÁGRAFO OITAVO:** As Instituições empregadoras que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas 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, a Instituição empregadora deve enviar para o e-mail [sindehtur@sindehtur.org.br](mailto:sindehtur@sindehtur.org.br) 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:** A Instituição empregadora deverá preencher o Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitado pelo e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.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 Instituição 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: O descumprimento da presente cláusula pelo empregador, enseja na despedida injusta.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

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

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

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO	TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO
ANO COMPLETO	Nº DE DIAS	ANO COMPLETO	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 SEGUNDO: O empregado que não tiver interesse ao cumprimento do aviso-prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O tempo do aviso prévio concedido pelos empregados que ultrapassar 30 (trinta) dias, será indenizado, independente do período afastado na vigência do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Na dispensa sem justa causa, ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a 01(uma) remuneração mensal do empregado, nos termos do Artigo 9º da Lei 7.238/84. Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em

referência. Se ocorrer após ou durante a data-base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADA GESTANTE**

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

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

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

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

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

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

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

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

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

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DO EMPREGADO COMISSIONADO**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – ACORDO**

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

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIAS DE REPOUSOS E FERIADOS**

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

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTÃO PONTO**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS**

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

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

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

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FOLGAS**

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

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTES**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONVOCAÇÃO PARA O DIA DE ELEIÇÃO**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios. Licença que será solicitada pela entidade sindical.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS - DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA**

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

### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LIMPEZA EXTERNA**

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

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS, RAIS E ESOCIAL**

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

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

Parágrafo Segundo: O descumprimento da presente cláusula pelos empregadores, ficam sujeitos a penalidade da aplicação da multa no valor de piso um salarial, no valor previsto na letra "d" da cláusula terceira, em favor da entidade profissional.

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

Parágrafo Quarto: O cumprimento da presente cláusula para empregadores do município sede da entidade sindical profissional, deverão protocolar os documentos na sede da entidade sindical dos empregados.

Parágrafo Quinto: Empregadores sediados nos demais municípios abrangidos pelo presente instrumento, poderão fazê-lo via correio ou AR.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Nos termos dos Artigos 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 da ANAMATRA, da NOTA TÉCNICA n. 02, de 26 de outubro de 2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL CONALIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, e considerando que a negociação coletiva é direito fundamental social dos trabalhadores (CF, arts. 7º, XXVI e 8º, III e VI); que a assembleia é legítima, democrática e regularmente convocada, estando assegurada a ampla participação de todos os integrantes da categoria, associados ou não ao sindicato nos termos definidos pelo estatuto; considerando ainda que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria, portanto, negocia e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os representados, associados e não associados, com eficácia erga omnes, conforme (CLT, art. 611), bem como que a atividade sindical é em prol da defesa dos direitos sociais e trabalhistas, bem ainda que, em assembleia geral extraordinária, realizada em 17 de março de 2021, nos termos do edital publicado no Jornal Diário dos Campos edição do dia 10 de março de 2021, página 4B, foi aprovada a contribuição Negocial, a importância de R\$ 100,00 (cem reais), em duas parcelas de R\$ 50,00 (cinquenta reais) cada, sendo a primeira parcela, per capita, descontada na folha de pagamento do mês de setembro de 2021 e recolhida até o dia 10 de outubro de 2021 em guia própria, e a segunda parcela de R\$ 50,00 (cinquenta reais), per capita, descontada no mês de outubro e recolhida até o dia 10 de novembro de 2021 em guia própria, a ser descontada de todos os integrantes da categoria beneficiados direta ou indiretamente pela convenção coletiva, fica convencionado que os empregadores procederão os descontos nos salários dos empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Dos empregados admitidos na vigência desta convenção, também serão efetuados o desconto mencionado, de uma só vez, e o recolhimento deverá ser efetuado pelas empresas até o dia 10 do mês subsequente, em guia solicitada ao sindicato profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O desconto da contribuição destina-se a financiar os serviços sindicais, voltados para assistência aos membros da respectiva categoria e negociações coletivas, e abrangerão todos os integrantes da categoria profissional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado de forma manuscrita diretamente no Sindicato Profissional no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da data do registro, inclusive, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se, pessoalmente, na sede do sindicato, através de termo redigido por outrem, o qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas.

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

**PARÁGRAFO QUINTO:** 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 refere ao crime contra a organização do trabalho.

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 Carambeí/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Guamiranga/PR, Imbaú/PR e Ventania/PR.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DESCUMPRIMENTO**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA GARANTIA GERAL**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PERÍODO DE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO**

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

**GERRY ANDERSON TAQUES RIBAS  
MEMBRO DA JUNTA GOVERNATIVA  
SINDICATO DOS EMP NO COM H E SIM E EM TUR E HOSP DE PG**

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

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

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

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA PONTA GROSSA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA DE NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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