

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2003 / 2004

Empregados em EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES, BAILARINAS, LUSTRADORES DE CALÇADOS, LAVANDERIAS E SIMILARES

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam de um lado a FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO PARANÁ, no final assinado por seu Presidente e de outro lado, representando os empregados o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL, por seu representante legal infra firmado todos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, tem justo e contratado firmar a presente Convenção, a se reger pelas Cláusulas adiante:

01 - ABRANGÊNCIA: A presente Convenção abrange os, Empregados em EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES, BAILARINAS, LUSTRADORES DE CALÇADOS, LAVANDERIAS E SIMILARES

02 - BASE TERRITORIAL: A presente convenção se aplica a todas as empresas e empregados na base territorial das entidades convenientes a seguir descrita. Municípios de: **CASCABEL, TOLEDO, SANTA TEREZA D' OESTE, CÉU AZUL, LINDOESTE, SANTA LUCIA, CAPITÃO LEONIDAS MARQUES, BOA VISTA DA APARECIDA, TRÊS BARRAS DO PARANÁ, CATANDUVAS, IBEMA, CAMPO BONITO, BRAGANEY, CORBÉLIA, CAFELÂNDIA, IGUATU, ANAHY, NOVA AURORA, ENTRE RIOS DO OESTE, SANTA HELENA, SÃO JOSÉ DAS PALMEIRAS, DIAMANTE DO OESTE, VERA CRUZ DO OESTE, SÃO PEDRO DO IGUAÇU, OURO VERDE DO OESTE, TUPÁSSI, ASSIS CHATEAUMBRIAND, JESUÍTAS, IRACEMA DO OESTE, BRASILÂNDIA DO SUL, PALOTINA, MARIPÁ, TERRA ROXA, GUAIRA, MAL. CANDIDO RONDON, QUATRO PONTES, PATO BRAGADO, FORMOSA DO OESTE E FRANCISCO ALVES.**

03 - VIGÊNCIA: Esta Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, de 1º de Junho de 2003 a 31 de Maio de 2004.

04 - REAJUSTE SALARIAL - Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de Junho de 2002, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º DE JUNHO DE 2003, com a aplicação do percentual de 10,22% (dez vírgula vinte e dois por cento), e em 1º de setembro de 2003, com a aplicação de mais 10,22% (dez vírgula vinte e dois por cento), também calculados sobre o salário de junho de 2002.

4.1 - Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2002, serão garantidos os reajustes estabelecidos nesta cláusula, à partir de 1º de junho de 2003, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS BASE	ÍNDICE DE REAJUSTE	MÊS BASE	ÍNDICE DE REAJUSTE
Maio/03	0,8517%	Novembro/02	5,9619%
Abril/03	1,7034%	Outubro/02	6,8136%
Março/03	2,5551%	Setembro/02	7,6653%
Fevereiro/03	3,4068%	Agosto/02	8,5170%
Janeiro/03	4,2585%	Julho/02	9,3687%
Dezembro/02	5,1102%	Junho/02	10,22%

Parágrafo único: Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2002, serão garantidos os reajustes estabelecidos nesta cláusula, à partir de 1º de setembro de 2003, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS BASE	ÍNDICE DE REAJUSTE	MÊS BASE	ÍNDICE DE REAJUSTE
Maio/03	0,8517%	Novembro/02	5,9619%
Abril/03	1,7034%	Outubro/02	6,8136%
Março/03	2,5551%	Setembro/02	7,6653%
Fevereiro/03	3,4068%	Agosto/02	8,5170%
Janeiro/03	4,2585%	Julho/02	9,3687%
Dezembro/02	5,1102%	Junho/02	10,22%

4.2 - COMPENSAÇÕES - A correção salarial ora estabelecida sofrerá compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontâneos ou compulsórios concedidos pelo empregador, desde Junho de 2002. 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).

4.3 - As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de Junho de 2003.

4.4 - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após Junho de 2003, serão compensados com eventuais reajustes determinados por Leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

5.0 - PISO SALARIAL: Assegura-se, a partir de 1º de Junho de 2003, os seguintes pisos salariais:

A) Aos empregados de COPA, COZINHA, LIMPEZA, VIGILÂNCIA, GUARDA, PORTEIROS, CONTÍNUOS E OFFICE-BOYS - R\$ 276,00 (duzentos e setenta e seis reais);

B) Aos empregados vendedores e comissionistas, assegura-se, caso as comissões não atinjam este valor, uma garantia salarial mínima de – R\$ 355,00 (trezentos e cinquenta e cinco reais);

C) Aos demais empregados - R\$ 306,00 (trezentos e seis reais);

5.1 - Assegura-se, a partir de 1º de Setembro de 2003, os seguintes pisos salariais:

A) Aos empregados de COPA, COZINHA, LIMPEZA, VIGILÂNCIA, GUARDA, PORTEIROS, CONTÍNUOS E OFFICE-BOYS - R\$ 301,00 (trezentos e um reais);

B) Aos empregados vendedores e comissionistas, assegura-se, caso as comissões não atinjam este valor, uma garantia salarial mínima de – R\$ 389,00 (trezentos e oitenta e nove reais);

C) Aos demais empregados - R\$ 334,00 (trezentos e trinta e quatro reais);

6.0 - 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 e cinco por cento).

7.0 - EMPRESAS FALIDAS E CONCORDATÁRIAS: As empresas concordatárias e a massa falida que continuar a operar e as empresas que comprovarem dificuldade econômica poderão previamente, negociar com a entidade sindical dos Empregados condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

8.0 - 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.

8.1 - 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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2003 / 2004

Empregados em EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES, BAILARINAS, LUSTRADORES DE CALÇADOS, LAVANDERIAS E SIMILARES

(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).

8.1.1 - 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.

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

8.3 - 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.

9.0 - ADICIONAL NOTURNO: O serviço executado a partir das 22:00 (vinte e duas) horas até as 5:00 (cinco) horas da manhã, terá um adicional noturno fixado no percentual de 25% (vinte e cinco por cento).

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

11.0 - ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurado à empregada gestante estabilidade no emprego, desde o início da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo, salvo a pedido da empregada, devendo, no caso de dispensa injusta, a empregada denunciar seu estado gravídico.

12.0 - CRECHES: 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 01 inciso IV do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título, mediante comprovação, limitado em R\$ 40,00 (quarenta reais).

13.0 - 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.

14.0 - 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.

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

PARÁGRAFO ÚNICO: - Na cessação do contrato de trabalho, desde que não tenha sido demitido por 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.

16.0 - AVISO PRÉVIO: 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.

17.0 - PRAZO PARA ANOTAÇÃO NA CTPS: Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na CTPS no prazo máximo de 10 (dez) dias e no mesmo prazo proceder o pagamento dos haveres devidos na quitação. Havendo descumprimento do prazo, incidirá multa de 10% (dez por cento) do valor do débito ressalvando-se a ausência do empregado e a existência de controvérsia quanto ao crédito.

18.0 - CÓPIA DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como anotá-la na CTPS o referido contrato.

19.0 - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA: No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da dispensa.

20.0 - MENORES - É proibida a admissão ao trabalho de menores, mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho, exceto no caso do estágio, nos termos da lei.

21.0 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Para sua validade os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura do empregado dever ser sobreposta à data.

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

22.0 - 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.

23.0 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO: Obrigatoriedade de fornecimento pelas empresas ao empregado, de envelope de pagamento ou contra cheque discriminando importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores de FGTS.

24.0 - UNIFORMES - Quando exigidos na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2003 / 2004

Empregados em EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES, BAILARINAS, LUSTRADORES DE CALÇADOS, LAVANDERIAS E SIMILARES

24.1 - Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

25.0 - DOCUMENTOS DE CRÉDITO - DESCONTOS: O empregador somente poderá cobrar de seus empregados o valor de cheques e cartões de crédito de cliente ou terceiros, recebidos em pagamentos, no caso de descumprimento pelo empregado das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

26.0 - 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: Se abonará faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames.

27.0 - PERMANÊNCIA NO ESTABELECIMENTO DURANTE INTERVALOS: 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.

28.0 - TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS: Os empregados que em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 (dezenove horas), farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a R\$ 5,00 (cinco reais) por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

29.0 - LANCHES: Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

30.0 - 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.

31.0 - 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.

32.0 - CAIXAS: Os empregados que na loja ou no 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 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.

33.0 - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a encaminharem a Entidade Profissional uma cópia de sua RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

SOCIAIS ou outro documento equivalente contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

34.0 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS: As empresas 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.

35.0 - 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.

36.0 - ABONO DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ÔNIBUS: 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.

37.0 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS: As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 85% (oitenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 100% (cem por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

38.0 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS: O pagamento das férias, a qualquer título inclusive proporcionais será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do art. 144 da CLT.

39.0 - 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 apropriado sem necessidade de andaimes ou escadas.

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

41.0 - RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas 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 relativos aos empregados com menos de 01 (um) ano de serviço que não saibam ler nem escrever a empresa deverá além de sua impressão digital, fazer constar a assinatura de duas testemunhas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, a empresa 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.

42.0 - CONTROLE DE HORÁRIO: Os cartões ponto ou livro ponto quando instituídos pela empresa, deverão ser efetivamente marcados ou assinalados pelos empregados.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2003 / 2004

Empregados em EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES, BAILARINAS, LUSTRADORES DE CALÇADOS, LAVANDERIAS E SIMILARES

43.0 - VALE TRANSPORTE: As empresas ficam obrigadas a fornecerem vale transporte na forma da legislação vigente.

44.0 - CARTEIRA PROFISSIONAL: A Carteira Profissional será obrigatoriamente apresentada contra recibo, pelo empregado para a empresa que o admitir, a qual terá o prazo de 48:00 hs. (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.

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

46.0 - AVISO PRÉVIO - O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado, será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue:

- a) até 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, de 30 (trinta) dias;
- b) à partir de 05 (cinco) anos e um dia de serviço prestado na mesma empresa, o empregador deverá pagar ao empregado, mais 03 (três) dias de aviso prévio por ano de trabalho, até o limite de 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

47.0 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA AO SINDICATO DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão mensalmente de seus empregados a Contribuição Confederativa no percentual de 1,5% (hum, vírgula cinco por cento), do piso normativo da categoria, de todos os trabalhadores (sócios ou não sócios) do sindicato profissional. Desconto este que deverá ser efetuado em folha de pagamento, e repassado a entidade profissional em guias próprias por esta fornecida, até o dia 10 (dez) de cada mês, subsequente ao desconto, tudo de conformidade com o disposto no inciso IV do art. 8º da Constituição Federal e por decisão da assembléia geral extraordinária da categoria profissional.

Parágrafo Primeiro – Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão ser tratadas diretamente com o sindicato profissional, que assume total e quaisquer responsabilidades em relação à supra citada na cláusula

Parágrafo segundo – O não recolhimento das parcelas nos prazos estipulados, determinará a aplicação dos acréscimos previstos no artigo 600 da CLT.

48.0 - CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS - Referidas contribuições, respeitadas as disposições legais sobre a matéria (especialmente o Artigo 513, letra “e” da CLT) foram estabelecidas nos termos das Atas das Assembléias, as quais se encontram à disposição dos interessados nas sedes dos respectivos sindicatos e são destinadas à manutenção das entidades sindicais patronais e de empregados.

49.0 CONDUTORES DE VEÍCULOS – SEGURO: 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.

50.0 - RENEGOCIAÇÃO - 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 05, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso de negociação.

51.0 - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS: As empresas que não efetuaram o pagamento dos salários nas condições estabelecidas, conforme Cláusula de Reajuste Salarial, considerando a data da celebração da Convenção Coletiva de Trabalho, deverão pagar, à título de diferenças (salário e demais verbas), as diferenças entre o valor pago e o que deveria ser pago nos meses de Junho, Julho e Agosto de 2003, na folha de pagamento do mês de Setembro de 2003.

52.0 - DESCONTOS AUTORIZADOS - Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde, vales-farmácia, e outros que revertam em benefício deste ou de seus dependentes.

53.0 - 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.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria econômica convenientes e os trabalhadores pertencentes a categoria profissional da respectiva entidade.

E, por estarem justos e contratados firmam o presente instrumento em 06 (seis) vias de igual teor e valor.

CASCADEL-PR., 04 de setembro de 2003.

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO PARANÁ

Rubens Armando Brustolim
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO
HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E
HOSPITALIDADE DE CASCADEL

CÉLITON ROCHA
Presidente