

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002787/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/07/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR042518/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46293.004724/2016-51  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/07/2016

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

SINDICATO DOS TRAB.EM ENT.CULTURAIS, REC.DE ASSIST.SOCIAL,DE OR.E F.PROF.DA CIDADE DE LONDRINA/PR-SENALBA-LONDRINA, CNPJ n. 03.045.493/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VILSON VIEIRA DE MELO;

E

SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANA., CNPJ n. 02.740.267/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALI TARBINE;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2016 a 31 de maio de 2017 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAIS DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, DO PLANO DA CNTEEC, com abrangência territorial em academias de ginastica, musculação, natação e similares, de LONDRINA PR,, com abrangência territorial em Londrina/PR.**

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fixação do salário normativo para a categoria profissional de R\$ 1.195,00 (hum mil cento e noventa e cinco reais).

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

O reajuste salarial da categoria profissional na data base será de 9,02% (nove inteiros virgula zero dois avos por cento) a incidir sobre os salários vigentes em 01 de JUNHO de 2016. Os reajustes espontâneos concedidos por liberalidade durante os doze meses anteriores a presente Convenção Coletiva Poderão ser compensados na data base da categoria.

**PARAGRAFO ÚNICO** – Aos empregados admitidos a partir de 1º de JUNHO de 2015, o reajuste salarial na data base será proporcional a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhando, considerando-se a fração superior a 14 dias como um mês de trabalho.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - MULTA DE ATRASO DE PAGAMENTO DE SALARIO**

Em caso de atraso no pagamento dos salários a entidade empregadora pagará multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário em favor do empregado a cada mês de atraso. Considera-se atraso o pagamento efetuado após o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Os empregados poderão sofrer descontos em seus salários até o limite de 1/3 (um terço) do total destes e, excepcionalmente, em valores maiores, limitados a 50% (cinquenta por cento) do salário, desde que autorizados por escrito, conforme dispõe o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho. Para obtenção do índice deverá ser considerado o total das parcelas salariais, deduzindo os descontos legais e contratuais.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Para os empregados que exercem a função de caixa na entidade empregadora, será assegurado a percepção no valor equivalente a 10% (dez por cento) sobre o seu salário base mensalmente, ressalvados os direitos dos empregados que já usufruem a presente vantagem em condições superiores. A aludida parcela terá cunho indenizatório e será paga a título de quebra de caixa, não integrando o salário para nenhum efeito.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ABONO APOSENTADORIA**

Aos empregados que contar com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa e por ocasião da sua aposentadoria, fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração, limitado ao valor Máximo de R\$ 1.195,00 (hum mil cento e noventa e cinco reais), desde que, no prazo Máximo de noventa dias, comprove a mesma junto à empresa. Não realizando a comprovação dentro deste prazo, o empregado perde o direito a percepção do benefício.

### **Comissões**

#### **CLÁUSULA NONA - EMPREGADO COMISSIONADO**

Ao empregado, que recebe exclusivamente comissões, fica assegurando o piso salarial da categoria profissional, quando o valor daquelas não atingir o valor deste. Também sendo garantido o vale alimentação/refeição.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO**

As entidades empregadoras que não fornecem alimentação aos seus empregados, deverão a partir de 1º de JUNHO de 2016, fornecer vale alimentação/refeição no valor de R\$ 12,00 (doze reais) por dia útil trabalhado ou compensado pelo banco de horas, através de tíquete ou cartão alimentação.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – Para os trabalhadores que venham a laborar menos de quarenta e quatro (44) horas semanais ou duzentas e vinte (220) mensais o benefício deverá ser pago proporcional a número de horas trabalhadas.

**PARAGRAFO SEGUNDO** – O desconto do empregado será de até 10% (dez por cento) do valor do benefício.

**PARAGRAFO TERCEIRO** - O benefício não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para nenhum efeito, além de não contribuir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS ( artigo 458 parag. 2º III da CLT).

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

As Entidades poderão fornecer aos empregados o pagamento do vale transporte em pecúnia de acordo com a lei nº 7.619/87. O benefício não tem natureza salarial, não se incorpora a remuneração para nenhum efeito além de não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS (artigo 458, parágrafo 2º, III da CLT).

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE COMBUSTIVEL**

Os empregadores que fornecerem vale combustível aos seus empregados em dinheiro ou cartão combustível, o valor fornecido não se incorporará a remuneração dos empregados e nem será considerado salário in natura.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo o falecimento do empregado, a entidade envidará esforços no sentido de conceder auxílio funeral à sua família, em valor a ser estipulado pelo empregador dentro de sua disponibilidade.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**

Após o retorno da empregada mãe do auxílio maternidade, os empregadores passarão a pagar vale creche, independente do número de empregadas, no valor de R\$ 214,15 (duzentos e quatorze reais e quinze centavos) mensais, por filho de qualquer natureza, por um período de 6 (seis) meses.

**PARAGRAFO ÚNICO** – As entidades que fornecerem vagas em creches próprias ou conveniada para os filhos das suas empregadas estarão isentas do pagamento.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA**

Ao empregado demitido que, durante o período de cumprimento de aviso prévio, obtiver novo emprego, deverá ser dispensado, desde que o requeira por escrito, anexando prova da nova colocação, ficando a entidade desonerada do pagamento dos dias não trabalhados bem como de seus reflexos.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADO TERCEIRIZADO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho engloba as Categorias Profissionais e Econômicas representadas pelos signatários, como também, todos os empregados das empresas coligadas pertencentes ao mesmo grupo econômico e empresas com atividades econômicas correlatas, sejam as terceirizadas e quarteirizadas bem como as de Mão de Obra Temporária, que laboram nos, estabelecimentos da área de jurisdição de representação do sindicato laboral.

**Parágrafo Único:** Compreende-se como trabalho terceirizado ou quarteirizados todos os trabalhadores das empresas qualificadas e credenciadas nos termos da lei 9.601, que prestam serviços para as tomadoras de serviços, correspondente econômico do sindicato laboral conveniente.

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

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA E ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A licença maternidade será de 6 (seis) meses contados a partir da data de afastamento da gestante.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – O pagamento do 5º (quinto) e o 6º (sexto) mês da licença maternidade serão de responsabilidade da Entidade Empregadora.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – Como consequência do estabelecido no caput desta clausula a estabilidade da gestante prevista na alínea “ b “ do inciso I do art. 10 do ato das disposições constitucionais transitórias é estendida para 30 dias após o retorno da licença maternidade.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um Maximo de vinte (20) meses da aquisição do direito a aposentadoria integral e que contem, no mínimo, cinco (05) anos de serviços na entidade, fica assegurada a garantia ao empregado e salário durante o período que falta a aposentadoria, considerando a legislação previdenciária ressalvada os casos de justa causa.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESCALA 12X36**

Fica facultado às Entidades, por peculiaridade de o serviço estabelecer aos empregados jornada em escala

de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Assegurado o pagamento em dobro dos dias de feriados trabalhados ( sumula 444 tst)

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS**

Fica instituído o Banco de Horas, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da C.L.T. e que funcionará conforme o estabelecido nesta convenção:

A. Haverá ficha individual (manual ou eletrônica) de lançamento das horas a crédito e a débito, chancelado pelo empregador, onde os registros serão confrontados com o controle de frequência mensal;

B. Serão creditadas para o empregado as horas trabalhadas além da sua jornada diária limitada ao máximo de 10 horas;

C. As horas trabalhadas em dias de descanso remunerado e dias feriados e domingos serão creditados em dobro no Banco de Horas, desde que as referidas horas não sejam compensadas através de folga compensatórias no decorrer da semana ou nos primeiros dias da semana seguinte;

D. Serão debitada ao empregado a quantidade de horas relativas á atrasos, saídas antecipadas ou faltas ao trabalho, desde que o mesmo negocie com a chefia imediata, com antecedência mínima de um dia do evento. A critério do empregador os dias úteis que se encontrarem entre feriados e finais de semana, ou vice-versa, poderão também ser compensados através do Banco de Horas. As faltas atrasos ou saídas antecipadas não negociadas e não justificadas na forma legal, sofrerão o regular desconto nos termos da lei;

E. O saldo de horas negativas existente no Banco de Horas poderá ser exigido pelo empregador com antecedência mínima de quarenta e oito horas, não podendo haver recusa na prestação do serviço, exceto por motivo justificado nos termos da lei; Após o prazo de 12 meses as horas negativas não compensadas serão remidas (abonadas)

F. Os saldos em favor dos empregados, mediante negociação antecipada com a chefia imediata, poderão ser compensados pela diminuição da jornada de trabalho em outro(s) dia(s);

G. Ao final de cada 12 meses, haverá um balanço geral das horas lançadas no banco de horas sendo que o saldo positivo será pago ao empregado na folha de pagamento do mês de competência seguinte, com o adicional de horas extras previstos na legislação trabalhista. As horas negativas não compensadas dentro do prazo de doze (12) meses serão remidas (abonadas).

**Parágrafo Único** – A qualquer momento, antes do balanço o empregador poderá a seu exclusivo critério, pagar aos empregados, o total ou parte das horas creditadas no Banco de Horas;

H. Poderá o empregado mediante manifestação por escrito solicitar o acúmulo das horas no Banco de Horas para compensação antecedente ás suas férias ou subsequente a elas, de acordo com as conveniências do empregador;

I. Em caso de rescisão de contrato sem que tenha havido a compensação integral das horas positivas, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras, com os devidos acréscimos, junto com as verbas rescisórias na forma do parágrafo 3º do artigo 59 da CLT. As horas negativas existentes á época da rescisão de contrato serão remidas (abonada);

J. Ao saldo positivo gerado em decorrência do item “c” não se aplica nos item “g” e “l”, em razão de já estar creditado com a dobra;

K. Eventuais divergências sobre a aplicação das regras do Banco de horas serão solucionadas após reunião entre a entidade empregadora e o \sindicato profissional. O critério da entidade empregadora poderá ser incluído, na referida reunião, a participação da assessoria patronal.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Será permitida a compensação da jornada de trabalho do sábado, pelo acréscimo do número de horas correspondentes aos dias úteis de segunda a sexta-feira, desde que não ultrapasse a jornada semanal de 44(quarenta e quatro) horas, independentemente de homologação do SENALBA / LDA. Não devesa haver concomitantemente compensação da jornada de trabalho e banco de horas. Se houver trabalho aos sábados estas horas obrigatoriamente deverão ser pagas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Não serão devidas horas extras por trabalho realizado alem da jornada normal quando, dentro do mês, houver compensação ou tiver instituído o Banco de Horas.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS INTRAJORNADAS**

No caso específico de profissionais que exerçam a função de instrutores, técnicos, pessoal de eventos, área de alimentação e auxiliares, (cozinheiros, garçons e barman) cuja atividade desenvolva – se em turnos destinos, o período compreendido entre um e outro, será considerado como intervalo para refeição, ainda que superior a 02 (duas) horas.

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM DOMINGOS**

Quando houver necessidade da prestação de serviço aos domingos, e está tenha autorização legal de acordo com a lei vigente, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, de modo que cada empregado, pelo menos uma vez ao mês, tenha sua folga coincidente com o domingo. E ainda observando o limite de jornada semanal de 44 horas semanais e a folga e seus reflexos a que tem direito o empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUSENCIAS ABONODAS**

As entidades considerarão como ausencias abonadas as seguintes condições e circunstancias devidamente comprovadas.

A. 4 (quatro) dias consecutivos em virtude de casamento.

B. 3 (tres) dias consecutivos em caso de falecimento dos pais, conjugues, e filhos.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos, fornecidos pelos respectivos profissionais da área de saúde (médico, dentista, e psicólogo), servirão como prova idônea para justificar ausência do trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS**

As faltas para atendimento médico de dependentes previdenciários menores de 6 (seis) anos, desde que devidamente comprovadas, no prazo de 03 (três) dias, por atestado passado pelo profissional que prestou a assistência, serão abonadas pela entidade sempre que não ultrapassar a 1 (uma) falta por bimestre.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS**

As faltas que, a critério da entidade empregadora, forem compensadas com igual carga horaria em outros dias, não serão objeto de desconto no descanso semanal remunerado, não sendo a compensação considerada como horas extras.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REUNIÕES DE SERVIÇO**

As reuniões de serviço, quando de comprimento obrigatório, serão realizadas durante a jornada de trabalho ou, se fora dela, mediante pagamento de horas extras.



## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS**

Havendo interesse das partes, empregado e empregador, o gozo das férias poderá ser parcelado em 2 (dois) períodos, desde que nenhum período seja menor que dez (10) dias para tanto, o empregado deverá requerer a marcar os respectivos períodos antes do vencimento das férias seguintes.

### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

Os inícios das férias coletivas ou individuais não poderão coincidir com domingos ou feriados.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - OPÇÃO PELO PERÍODO DE FÉRIAS**

O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais quando da elaboração da respectiva escala pela Entidade que, medida do possível, atendera ao pedido, sendo ressalvado o direito previsto no artigo 136, da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA O TRATAMENTO DE DOENÇA DE PESSOA DA FAMÍLIA**

O empregado (a) poderá solicitar a sua chefia imediata licença especial para tratamento de doença em pessoa da família: ascendente e descendente de primeiro grau (pais ou filhos), cônjuge ou companheiro(a).

**PARAGRAFO ÚNICO** – os dias de licença deverão ser repostos para que as faltas possam ser abonadas, não podendo ultrapassar trinta (30) dias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

As Entidades com mais de 10 (dez) empregados destinarão local, com boas condições de higiene, para refeições e lanches de seus empregados.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - UNIFORME E EPI'S**

Sempre que exigidos, fica por força da Lei ou deliberação do empregador, os uniformes e EPI's serão fornecidos gratuitamente e substituídos por desgaste de uso normal. Ocorrendo negligência do empregado na guarda ou uso do uniforme ou EPI's, a reposição dos mesmos poderá ser cobrada.

### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Tendo em vista a Súmula Vinculante nº 04 do Supremo Tribunal Federal durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, a base de cálculo para a incidência do adicional de insalubridade será o piso salarial da categoria profissional.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADE SINDICAIS**

Os dirigentes eleitos e no Máximo de dois (2) por empresa, pertencente ao sindicato profissional conveniente, serão liberados por no Máximo quinze (15) dias por ano, sucessivos ou alternados, e sem prejuízo em seus salários, na empresa onde está empregado, para que possam comparecer à assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais e/ou organismo oficiais, desde que haja comunicação previa de no mínimo três (3) dias úteis, e com a comprovação do comparecimento no evento.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIREITOS CONQUISTADOS**

Ficam mantidos os direitos já conquistados nas convenções coletivas de trabalho anteriores.

## **Acesso a Informações da Empresa**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a protocolar no Sindicato Senalba Londrina uma cópia de sua RAIS – Relação Anual de Informações Sociais ou outro documento equivalente, contendo a relação dos Empregados e salários correspondentes, no prazo de trinta dias da entrega do referido documento ao órgão oficial competente. O Senalba – Lda manterá sigilo nas informações do referido documento.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL SINDICLUBES-PR**

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, as entidades integrantes da categoria econômica e associadas, deve recolher ao SINDICLUBES-PR, até o dia 15 de agosto de 2016, a quantia equivalente a 3,0% (três por cento). Sobre o total da folha de pagamento do mês de julho de 2016 e até o dia 15 de setembro de 2016 a quantia Equivalente a 3,0% (três por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de agosto de 2016, Em guias fornecidas pelo SINDICLUBES-PR. Na eventualidade da Entidade não possuir empregados, Deverá recolher a quantia fixa de R\$ 100,00 (cem reais) a título de contribuição, sendo que a Contribuição mínima será de R\$ 100,00 (cem reais).

**Parágrafo único:** A taxa negociada patronal estabelecida na presente cláusula é devida pelos associados do Sindicato, sendo facultativa para os não filiados.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / REVERSÃO SALARIAL (SENALBA LONDRINA)**

Contribuição Assistencial, As empresas descontarão do salário dos seus Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de Contribuição Assistencial, conforme definido em Ata da Assembleia pela Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Profissional, 5% (cinco por cento), incidente sobre os salários do mês de JULHO DE 2016.

**Parágrafo Primeiro:** O desconto ora estabelecido deverá ser repassado pelas empresas ao Sindicato Profissional até a data base, através de depósito bancário efetuado na conta do Sindicato Profissional, o qual fornecerá as competentes guias, **ATÉ O DIA 01 DE AGOSTO DE 2016.**

**Parágrafo Quarto:** Este desconto abrange tão somente os trabalhadores filiados/associados à entidade laboral.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COBRANÇA DO IMPOSTO SINDICAL**

A contribuição sindical que se trata o art. 578 CLT é de cunho obrigatório e tem caráter de tributo, não ensejando qualquer espécie de negociação. Deste modo as empresas e entidades por força da lei desta convenção coletiva de trabalho deverão conforme o dispositivo no art. 583 CLT encaminhar ao sindicato obreiro o comprovante de pagamento da contribuição sindical, até o dia 30 de maio da data correspondente ao ano fiscal relativo ao lançamento da obrigação. Se não cumprida à obrigação será feita a cobrança judicial onde estarão incursas a custas judiciais, multas do art. 600 CLT e honorários advocatícios.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES**

Os Sindicatos convenentes, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, procederão às novas negociações no sentido de manter sempre atualizadas suas cláusulas.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Será devida multa, no valor de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, no caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORO COMPETENTE**

Eleito o Foro de Londrina/PR. Os litígios provenientes da presente convenção coletiva de trabalho, bem como dúvidas, omissão, e demais assuntos de interesse da classe trabalhadora, compete inicialmente ao foro aqui eleito, LONDRINA PR.

**VILSON VIEIRA DE MELO**

Presidente

**SINDICATO DOS TRAB.EM ENT.CULTURAIS, REC.DE ASSIST.SOCIAL,DE OR.E F.PROF.DA  
CIDADE DE LONDRINA/PR-SENALBA-LONDRINA**

ALI TARBINE  
Presidente  
SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO  
PARANA.

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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